



Utvärdering av projektet

ELiA 2

Erkännande av lärande i arbetet 2

Ingrid Olsson

Innehåll

Sammanfattning	98
1. Inledning	100
1.1 Bakgrund	100
1.2 ELiA 2	101
1.3 Utvärderingens syfte och uppläggning	102
2. Metod	103
2.1 Intervjuer	103
2.2 Dokument	104
2.3 Etiska ställningstaganden	104
2.4 Bearbetning av materialet	105
2.5 Metoddiskussion	105
3. Nordisk gemensam plattform	105
3.1 Idéer – valideringsprocessen	105
3.2 Olika arbetssätt och metoder	106
3.3 Bedömningen och bedömarens kompetens	107
3.4 Framtida behov	108
4. Casen och caseområden	109
4.1 Målsättningen	109
4.2 Case - fördelat på olika aktörer och ämnesområden	110
4.3 Utfallet.....	112
5. Opinionsarbetet	113
5.1 Olika strategier	113
5.2 Spridning inom organisationen/enheten	113
5.3 Spridning inom och utanför organisationen/enheten	114

6. Gemensamma kurser	114
6.1 Målgrupper och kursernas innehåll	114
6.2 Olika utvecklingsförsök.....	115
6.3 Arbetsmodell - för arbetslösa utländska akademiker	115
7. Diskussion	116
7.1 Gränsöverskridande samarbete	116
7.2 Bedömning av reell kompetens - olika perspektiv	117
7.3 Validering - för vem och i vad?	118
7.4 Framtida utmaningar.....	118
Referenser	119

Sammanfattning

ELiA 2, Erkännande av lärande i arbetet, genomfördes 2010-2013 och var ett sambetsprojekt mellan universitet, högskolor, företag och kommuner i Norge, Sverige och Finland. Tolv aktörer från Österbotten, Västerbotten och Nordland fylke var involverade, och projektet finansierades av EU genom Botnia-Atlanticaprogrammet. Botnia-Atlantica är ett gränsregionalt samarbetsprogram mellan Sverige, Norge och Finland. Målet för Botnia-Atlantica är att stärka den öst-västliga dimensionen och långsiktigt medverka till ökad integration och samverkan i regionen för att uppnå starkare tillväxt och hållbar utveckling.

Vintern 2012 fick Ingrid Olsson, Linköpings universitet, i uppdrag att utvärdera ELiA 2. Uppdragsgivare var de parter som genomförde projektet. Utvärderingen ägde rum under slutet av projektet och kan delvis betraktas som en processutvärdering. Rapporten baseras i huvudsak på intervjuer och dokument.

Projektets målsättningar var att skapa en gemensam nordisk plattform för kartläggning, validering och bedömning av reell kompetens och att utveckla, kvalitetssäkra och testa kartläggningsmetoder och resultat. Projektet avsåg också att bedriva ett långsiktigt opinionsarbete inom området och att utveckla gemensamma kurser.

Utvärderingen visar att systematiseringen av valideringsprocessen har utgjort projektets kärna. Deltagarna utvecklade således en gemensam förståelse för hur valideringsprocessen bör gå till, och detta har utgjort den gemensamma nordiska plattformen. ELiA 2 har bidragit till att kvalitén i valideringsprocessen har kunnat säkerställas på ett helt annat sätt än tidigare. Valideringsprocessens olika delar identifierades och analyserades. De områden i valideringsprocessen som fokuserades var: rekrytering, information och utbildning till verksamheten/studerande, vägledning, kartläggning, metoder för validering, kvalifikationskrav på kartläggare/bedömare och bedömning.

Projektet har haft ett kvantitativt mått: projektet skulle genomföra 80 case. Detta mål har uppnåtts - 159 case har genomförts. De valideringar som genomfördes har haft olika målsättning, såsom behörighet till utbildning (2 fall), grund för ett tillgodoräknande i kurser (7 fall) och kartläggning av befintlig kompetens (3 fall). Att projektdeltagarna arbetat med valideringar med olika målsättning har bidragit till att kunskapen och förståelsen för området har ökat. Flera nya fall prövades och kan betraktas som goda exempel att ta efter i framtiden. Tydligt är att de valda fallen tillhör yrkesområden med lägre status. I ett land avslutades inte något fall. Två tredjedelar av de personer som genomgått en prövning var kvinnor. En förklaring till att

det är flest kvinnor som har validerats är att många av de case som har genomförts tillhör läraryrket, och där är kvinnorna som regel överrepresenterade.

Utvärderingen visar att deltagande parter har varit olika aktiva i att bedriva ett opinionsarbete. En del har bedrivit opinionsarbete internt, andra både internt och externt. De parter som har arbetat med erkännandet av kunskanden i arbetslivet längst har på ett mer systematiskt sätt arbetat med opinionsarbetet både internt och externt.

Enligt projektansökan var det tänkt att ELiA 2 skulle utveckla gemensamma kurser, men dessa kom aldrig att genomföras. Flera olika ambitiösa utvecklingsförsök gjordes under projektets gång. Om ledningen på universiteten och högskolorna tyckt att frågan varit tillräckligt angelägen hade förmodligen kurserna kunnat genomföras. Emellertid utvecklades kurser som kan användas i framtiden.

Projektet beslöt att en högskola skulle utveckla och testa en arbetsmodell för att underlätta arbetslösa utländska akademikers inträde på arbetsmarknaden. Modellen består av tre delar: validering, kompetensutveckling och arbetsmarknadsprogram. Utvärderingen visar att de arbetslösa utlandsfödda akademiker som deltog i projektet fick arbete efter projektets genomförande.

Utvärderingen visar att ELiA 2 har varit en lyckad satsning. Det gränsöverskridande samarbetet har medfört att kunskapen och kompetensen har ökat bland deltagarna. En övervägande del av de som prövades för behörighet till utbildningen antogs. När det gäller tillgodoräknandet av kurs, fick drygt hälften av de som slutfört valideringen tillgodoräkna sig kurser inom utbildningen. För att kompetensbristen inom arbetslivet i den berörda regionen ska minskas bör dock också yrken med högre status omfattas av validering. Intrycket är att bland deltagarna har Finland störst erfarenhet i frågan, följt av Sverige och därefter Norge. På sikt kan projektet leda till att fler sökande kan få behörighet, att rekryteringen breddas och att studietiden kan förkortas, men då krävs det att vissa områden utvecklas. Ett fortsatt gränsöverskridande samarbete kan utgöra en viktig del av utvecklingsarbetet.

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Projektet ELiA, Erkännande av lärande i arbetet, genomfördes 2008-2009 och var ett sambetsprojekt mellan universitet, högskolor, företag och kommuner i Norge, Sverige och Finland. Ett 15-tal aktörer från Österbotten, Västerbotten och Nordland fylke var involverade i projektet. ELiA finansierades av EU genom Botnia-Atlanticprogrammet. Botnia-Atlanticprogrammet syftar till att öka samarbetet mellan Norge, Sverige och Finland i regioner längs en eller flera gemensamma gränser. Ett av programmets prioriterade områden är "Tillväxt genom samverkan" som syftar till att förbättra tillväxten i Botnia-Atlanticregionen. Ett tema inom området rör kompetensfrågor.

I projektansökan påpekas att de deltagande regionerna i ELiA är glest befolkade och att företagen har svårt att hitta tillräckligt kompetent personal. Samtidigt är arbetslösheten stor, och många unga människor lämnar regionen. En central tanke med projektet var att sökande till universitet och högskolor med otillräcklig formell kompetens men med informell kompetens i ökande omfattning kunde antas. På sikt kunde detta leda till breddad rekrytering och ökad kompetensförsörjning i den berörda regionen.

Skellefteå kommun i Sverige ledde projektet. Ledande samarbetspartner i Finland och Norge var Optima samkommun i Jakobstad respektive Torgar Næringshage i Brønnøysund.

Projektets målsättningar var:

- att etablera ett partnerskap mellan aktörerna
- att öka kunskapen om lärande i arbetslivet
- att bygga upp en gemensam förtroenhet med de system som används för att dokumentera och bedöma reell kompetens i länderna på universitets- och högskolenivå
- bedöma förutsättningarna för ett gemensamt nordiskt projekt i regionen för bedömning av reell kompetens

Botnia-Atlanticprogrammets utvärdering av projektet visade att målen till stor del var uppfyllda, och att det öst-västliga samarbetet hade stärkts genom partnerskapet. Projektets främsta resultat var att ett tydligt samarbete etablerades mellan några av parterna. I uppföljningen påpekades dock att mycket tid hade ägnats åt att förstå ländernas regelverk, utbildningsstruktur och praxis, vilket medförde att tiden för att utveckla gemensamma metoder för att bedöma reell kompetens varit otillräcklig.

Projektet resulterade i att:

- ett partnerskap byggdes upp mellan högskolor, universitet, företag och kommuner
- parterna fick kunskap om Work Based Learning (WBL) samt de metoder som används för att synliggöra och dokumentera lärandet i länderna
- finska erfarenheter av europeiska ramverket kring WBL spreds
- en ökad insikt om möjligheterna att bygga en nordisk plattform för erkännande av lärande i arbetslivet

Deltagarna i projektet menade att de etablerade ett partnerskap, att de lärde känna varandras kultur och arbetssätt och att de litade på varandra. Parterna ville fortsätta att utveckla området. De ansökte om ett etableringsprojekt, ELiA 2, och beviljades medel av Botnia-Atlanticprogrammet.

1.2 ELiA 2

ELiA,2 genomfördes 2011-2013 och var ett samarbete mellan universitet, högskolor, företag och kommuner i Norge, Sverige och Finland. I projektet var 12 parter involverade, varav fem universitet och högskolor.¹ Arbetssökande, personer som arbetsväxlade och sökande till universitet och högskolor medverkade också i projektet. Samordnare för projektet var Skellefteå kommun.

ELiA 2 syftade bland annat till att skapa en gemensam nordisk plattform för kartläggning, validering och bedömning av reell kompetens. I projektansökan påpekas att arbets- och studentmarknaden har mycket gemensamt i Norge, Sverige och Finland och att det finns behov av att utveckla en gemensam syn på bedömning av reell kompetens. Projektet ansågs också på sikt kunna bidra till ett annat förhållningssätt från universitet och högskolor sida när de gäller frågor rörande reell kompetens. Antalet vuxna sökande till universitet och högskolor förväntades öka eftersom de sökande kunde få tillgöra sig vissa delar av utbildningen. Kommuner, företag, organisationer och individer tjänade på en utveckling inom området. Av projektansökan framkommer att prövningen av den reella kompetensen främst gäller sökande till universitet och högskolor, men att även andra grupper kan komma ifråga, såsom anställda i företag, kommuner, arbetssökande och arbetsväxlare.

¹ Norge: Brønnøy kommune, Torgar Næringshage (Brønnøysund), Universitetet i Nordland (UiN)

Sverige: Boliden AB Rönnskär, Luleå tekniska universitet (LTU), Skellefteå kommun, Umeå universitet (UmU)

Finland: KWH Mirka Oy Mirka, Systemintegrasjon AS, Yrkeshögskolan Novia, Optima samkommun (Jakobstad), Åbo Akademi (ÅA)

Projektets huvudsakliga målsättningar var att:

- skapa en gemensam nordisk plattform för kartläggning, validering och bedömning av reell kompetens
- utveckla, testa och kvalitetssäkra metoder för att kartlägga och bedöma reell kompetens
- bedriva ett långsiktigt opinionsarbete (sprida resultatet och påverka instanser)
- utveckla och testa gemensamma kurser (för i första hand studieovana personer)

Arbetet skulle organiseras i fyra olika kategorier av grupper: styrgrupp, arbetsgrupp högskolor, intermediärer (kommunala och regionala) och nationella arbetsgrupper. Projektet hade som avsikt att arrangera fem olika seminarier på de olika universitets- och högskoleorterna. Tanken med seminarierna var att parterna skulle byta erfarenheter, planera, rapportera och följa upp de olika aktiviteterna. Andra aktörer inom området kunde också bjudas in.

1.3 Utvärderingens syfte och uppläggning

Utvärderaren har inför granskningen haft kontakt med projektsamordnaren, en representant för ett lärosäte samt högskolegruppen. Syftet med utvärderingen har varit att granska de fyra ovan nämnda målsättningarna. Emellertid testades inga gemensamma kurser utan istället utarbetades och testades en arbetsmodell för utländska arbetssökande akademiker, och det är denna arbetsmodell som blev föremål för granskningen.

I fokus för utvärderingen står samarbetsparternas åsikter och erfarenheter av projektet. Begreppet erfarenheter används synonymt med upplevelser. Således har inte de personer som validerats varit föremål för utvärderingen.

Följande frågor har legat till grund för utvärderingen:

Nordisk gemensam plattform. Vilka var de bärande tankarna? Vilka parter har varit involverade i utformandet av plattformen? Hur har samarbetet fungerat i det egna landet och mellan länderna? Vilka utmaningar kvarstår?

Utveckla, kvalitetssäkra och testa kartläggningsmetoder och resultat. Vilken typ av metoder har använts och hur har de kvalitetssäkrats? Vilka case har genomförts, och varför dessa? Utfallet? Vilka effekter har samarbetet haft för utvecklingen av området? Vilka var hindren?

Opinionsarbete. Hur har opinionsarbetet bedrivits? Vilka effekter har samarbetet haft för opinionsarbetet? Vilka var svårigheterna?

Arbetsmodell för utländska arbetssökande akademikers etablering på arbetsmarknaden. Innehåll? Utfall? Vilka utmaningar kvarstår?

Utvärderingen inleds med ett metodavsnitt där val av metod, genomförande, etiska ställningstaganden, bearbetning av material och metoddiskussion redovisas. Detta följs av separata avsnitt där de fyra områdena som projektet beslutade skulle bli föremål för uppdraget granskas. Rapporten avslutas med ett kapitel där utvärderingsresultaten och slutsatsernas diskuteras.

2. Metod

Utvärderingen skedde under projektets sista år och slutrapporterades den 1 december 2013. Det empiriska materialet har i huvudsak utgjorts av dokumentgranskning samt intervjuer. Dessutom har utvärderaren deltagit i två telefonmöten, två seminarier samt två möten där bedömning av enskilda case diskuterades. Utvärderingen kan delvis betraktas som en processutvärdering. I viss mån har det varit möjligt att följa processen genom den skriftliga dokumentation som deltagande parter har fört under projektets gång. Av projektansökan framkommer att det var tänkt att en forskare skulle följa projektet. Finansieringen skars ner i ett sent skede i ansökningsprocessen. Därför kunde inte projektet finansiera en följeforskare.

2.1 Intervjuer

För att ta reda på parternas åsikter och erfarenheter har individuella intervjuer använts. Urvalet av respondenter gjordes i samråd med uppdragsgivaren, och tanken var att de olika parterna i projektet skulle vara representerade. Sammanlagt intervjuades 15 personer: 10 från universitet och högskolor, 2 från företag och 3 från kommuner. Bland de intervjuade personerna återfinns representanter från Norge (4) , Sverige (6) och Finland (5).

Datainsamling via intervjuer genomfördes under perioden mars-september 2013. En övervägande del av intervjuerna genomfördes i samband med projektets femte gemensamma seminarium i Umeå i april 2013. Dessutom har tre telefonintervjuer genomförts. Intervjuernas längd varierade mellan 20 minuter och upp till en timme. Vissa personer har också intervjuats vid ett par olika tillfällen, och i några fall har också kompletterande frågor ställts via e-mail. Intervjuerna har som regel bandats, och under intervjuerna gjordes även fältanteckningar.

Frågeställningarna under intervjuerna har rört de fyra ovan nämnda områdena (se frågorna under respektive område). Urvalet av parter som skulle intervjuas inom respektive område skedde i samråd med projektledaren. Intervjuerna har i huvudsak varit semistrukturerade, och informanterna har oftast fått ta del av frågorna i förväg.

2.2 Dokument

De dokument som har använts i denna utvärdering är av olika karaktär. En del dokument har varit officiella dokument, såsom projektansökan och Bottnia-Atlanticas beslut att bevilja medel. Andra typer av dokument som använts är av karaktären arbetsmaterial. De sistnämnda dokumenten har utvärderaren framförallt haft tillgång till via en digital plattform skapad för projektdeltagarna. ELiA 2 har också en officiell hemsida där vissa dokument finns utlagda, såsom nyhetsbrev och programmen för de fem genomförda seminarierna.

Arbetsmaterialet består bland annat av minnesanteckningar/protokoll från de olika arbetsgruppernas telefonmöten och fysiska möten (styrgrupp, arbetsgrupp högskolor, arbetsgrupper intermediärer och nationella arbetsgrupper). Antalet möten som de olika arbetsgrupperna har genomfört varierar. Därför skiftar omfattningen av den efterlämnade dokumentationen. Projektet har genomfört fem seminarier. Dessa har dokumenterats, vilket har utgjort ett annat viktigt underlag. Parternas halvtidsdokumentation och andra typer av uppföljningar har utgjort centrala dokument.

Projektdeltagarna har också bidragit med olika typer av statistiska uppgifter rörande personerna som validerats (casen). Vidare har det kartläggningsverktyg som använts av flera aktörer varit tillgängligt för utvärderaren via en digital plattform.

2.3 Etiska ställningstaganden

Rapporten följer Vetenskapsrådets i Sverige (2011) utarbetade etiska principer inom humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning: Informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Inga personer nämns vid namn och samtliga respondenter har fått information om utvärderingens syfte och gett sitt samtycke. I samband med projektets femte seminarium i april 2013 presenterades utvärderingens uppläggning och fokus. Ett etiskt förhållningssätt har varit av stor vikt vid analysarbetet och vid redovisningen av materialet.

2.4 Bearbetning av materialet

Dokumentet och intervjuerna har i huvudsak bearbetats med hjälp av kvalitativ innehållsanalys. Under analysarbetet har tolkningarna kontinuerligt problematiserats och ifrågasatts. Metodlitteratur har använts

för att ge stöd åt bearbetningen, tolkningen och analysen av materialet. Projektledaren har också läst och kommenterat texten.

I de olika delarna i utvärderingen har data hämtats från både intervjuerna och dokumenten. Det inspelade materialet har till stora delar transkriberats, och en bandspelare avsedd för transkribering användes.

2.5 Metoddiskussion

Det faktum att utvärderingen ägde rum när projektet fortfarande pågick kan ha påverkat informanternas utsagor. Om utvärderingen istället gjorts efter att projektet genomförts, hade deltagande parter förmodligen haft mer distans till projektet. Eftersom granskningen gjordes under projektets slutfas har det inte varit möjligt att ta del av hela processen. Till viss del har det dock varit möjligt att följa processen genom de olika typerna av skriftliga dokument som förts under projektets gång.

Urvalet i denna studie utgörs av de i projektet deltagande parterna. Vissa av parterna har varit mer aktiva i projektet, varför deras utsagor har blivit mer tongivande. I fokus för denna utvärdering står parternas erfarenheter och åsikter, och de är genuina. Om utvärderingen hade fokuserat på de personer som genomgått valideringen hade resultatet förmodligen blivit annorlunda. Det fanns dock få skriftliga dokument som berör deras erfarenheter och åsikter. Det har inte heller varit möjligt att inom ramen för utvärderingen genomföra intervjuer med validanderna.

Intervjuerna har spelats in och det har varit möjligt att lyssna till informanternas berättelser vid flera tillfällen, vilket bidragit till att materialet har kunnat analyseras djupare och under en längre tid.

3. Nordisk gemensam plattform

3.1 Idéer - valideringsprocessen

Avsikten var att ELiA 2 skulle skapa en gemensam nordisk plattform för kartläggning, validering och bedömning av reell kompetens. Någon gemensam fysisk plattform skapades inte, utan istället utvecklades idéer och en gemensam förståelse för hur valideringsprocessen bör gå till. De valideringar som genomfördes har haft olika målsättning, såsom behörighet till utbildning, grund för ett tillgodoräknande i kurser och kartläggning av befintlig kompetens. Detta är huvudförklaringen till att det inte har utvecklats en gemensam fysisk plattform, påpekar informanterna. Regelverket ser också olika ut i länderna, och de nationella riktlinjerna är inte heller alltid tydliga, vilket är andra förklaringar till att en fysisk plattform inte utvecklades.

Vid telefonmöten, arbetsmöten och seminarier diskuterades valideringsprocessens olika beståndsdelar. Samtalen mynnade ut i att valideringsprocessens olika delar identifierades och analyserades. Detta har inte varit tydligt tidigare, påpekar informanterna, och projektet har bidragit till att kvalitén i valideringsprocessen har kunnat säkerställas på ett helt annat sätt än tidigare. De delar i valideringsprocessen som inte fungerat tillfredsställande inom verksamheten har synliggjorts. Även de parter som har arbetat med frågan under en längre period menar att projektet har synliggjort brister i hur frågan hanterats inom verksamheten. Att få jämföra hur olika länder hanterar frågan har varit speciellt värdefullt. Här nedan följer områden i valideringsprocessen som har fokuserats:

- Rekrytering
- Information och utbildning till verksamheten/studerande
- Vägledning - handledarens/studievägleddarens roll
- Kartlägningsinstrument
- Metoder för validering
- Kvalifikationskrav på kartläggare och bedömare
- Bedömning

3.2 Olika arbetssätt och metoder

Den del i valideringsprocessen som utgjort kärnan i projektet var utveckling, prövning och utvärdering av olika arbetssätt och metoder för validering, påpekar deltagande parter. Under de gemensamma seminarierna prioriterades dessa områden.

Under projektets gång blev det tydligt att flera av de deltagande parternas kartläggning av studerandes/arbetsökandes/arbetstagares kompetens var bristfällig. Vid ett av de gemensamma seminarierna presenterades ett kartlägningsverktyg som CV, Centrum för vägledning och validering i Skellefteå (ValiWeb) har utvecklat, och som prövats inom vissa ämnesområden. Flera av projektdeltagarna beslöt att de skulle använda kartlägningsverktyget. Kartlägningsverktyget anpassades och vidareutvecklades efter deltagande parter behov och önskemål. Både företag, universitet och högskolor från deltagande länder använde verktyget och kartlägningsverktyget prövades gentemot nya ämnesområden.

Vid de gemensamma seminarierna problematiserades och diskuterades lämpliga metoder. För att synliggöra yrkeskunskapen testades följande metoder:

- Genomgång av bifogade handlingar (utbildning och arbete)

- Den sökandes beskrivningar av yrkeskunskapen
- Intervjuer/samtal
- Prov/tester

Vilken metod som användes varierade från fall till fall. I vissa fall användes triangulering, det vill säga flera metoder nyttjades. De vanligaste metoderna var prövning utifrån bifogade handlingar och intervjuer/samtal. Prov och tester för att bedöma kompetensen användes också i vissa fall.

Som påpekas i inledningen så har olika typer av valideringar genomförts, vilket medfört att valideringen ägt rum i olika skeenden. I vissa utbildningar krävs speciella kvalifikationer (särskild behörighet) för att antas, och då ägde valideringen rum innan den blivande studenten blev antagen. Universiteten och högskolorna var eniga om att valideringen gentemot kurser i utbildningen inte kunde ske förrän den sökande antagits till utbildningen, och det hänger samman med finansieringen. Företagen som var involverade i projektet genomförde kompetenskartläggning av personer som redan var anställda.

3.3 Bedömningen och bedömarens kompetens

De case som testades när det gällde tillträde till utbildning rörde Yrkeslärarprogrammet i Sverige. Kunskaperna prövades gentemot de kriterier inom ämnet som var utarbetade av Universitet- och Högskolerådet i Sverige. Branscherna var involverade i bedömningen, och de lämnade ett underlag till universitetet som tog ställning till om den sökande skulle antas.

Projektdeltagarna var eniga om att det var kursansvariga och ämnesexperter som ansvarade för validering och bedömning som låg till grund för tillgodoräknande av kurser. Ibland ingick också branschföreträdare i bedömargruppen, till exempel representanter för förskolan. I vissa fall bestämdes i förväg vilka kurser som var lämpliga att validera, medan i andra fall bestämdes valet av kurs efter genomgång av bifogade intyg. Kunskaperna prövades gentemot de lärandemål som var uppställda i kursplanen.

Valideringarna som genomfördes på företagen ansvarade avdelningschefer/expert på företaget för, och i några fall var också en högskola involverad i bedömningen. Företagen utarbetade de kunskapsmål som prövades.

3.4 Framtida behov

Deltagarna påpekar att erfarenheterna från projektet har visat att det finns fem områden som behöver utvecklas och säkerställas i framtiden.

Resurser och tid

Projektdeltagarna konstaterar att arbetet med validering är kostnadskrävande och nuvarande resurser inte är tillräckliga. I dagsläget täcker inte de avsatta resurserna kostnaderna för valideringen, och för att kvalitén i valideringen i framtiden ska säkerställas är det nödvändig att finanseringsfrågan löses. Detta är också en förutsättning för att frågan om validering ska få en spridning inom hela verksamheten.

Organisationen

Lärosätena föreslår att en permanent nämnd eller motsvarande för validering inrättas vid universiteten/högskolorna, något som inte funnits tidigare. Ämnesexperter, administratörer och handledare föreslås ingå i nämnden eller motsvarande. Projektet har kommit fram till att det bör finnas en person som ansvarar för valideringen vid högskolorna/universitet och företagen. Tanken är att denna person ska hålla sig uppdaterad inom området men också ansvara för att sprida viktig information. Företagen påpekar också att det bör finnas en permanent enhet/organisation som ansvarar för frågan i verksamheten.

Information, handledning och kunskapsspridning

Projektet har lett till att fler personer i verksamheten har fått kunskaper om validering. Erfarenheterna från projektet visar dock att behovet av att sprida information och kunskaper om frågan är stort. Både berörd personal och studerande behöver få mer information och handledning i frågan. Informanterna menar att det är speciellt viktigt att ledningen på universitet, högskolor och företag får ytterligare information och kunskap om området. Detta utgör en förutsättning för att frågan ska få legitimitet och spridning i verksamheten.

Utbudet av kurser och organisering av utbildning

För att studerande ska få en förkortad studietid krävs det att utbildningarnas kursutbud förändras. Eftersom kurserna som regel erbjuds en gång per år, så innebär det att de studenter som får tillgodoräkna sig en kurs inte får möjlighet att läsa en annan istället. Projektet föreslår att utbudet av distanskurser samt öppna högskolekurser ökas. Vidare påpekar projektdeltagarna att kurserna i utbildningarna i vissa fall behöver göras om. Stoff som är lämpligt att validera bör samlas till speciella kurser så att hela kurser kan valideras istället för delar.

Legitimitet

För att valideringen ska få legitimitet krävs förändringar i synsättet och förhållningssättet till frågan, påpekar informanterna. Det är en långsam process och det finns behov av mer riktade insatser. En

förutsättning för att valideringen ska få legitimitet är att bedömningarna håller en god kvalitet och att ledningen inom universitet, högskolor och företag är involverade i frågan.

4. Casen och caseområden

4.1 Målsättningen

Målsättningen med de genomförda valideringarna har varierat, och detta har också varit en medveten strategi från deltagarnas sida. Tre olika typer av valideringar har genomförts:

- behörighet
- tillgodoräknande av kurs i utbildningen
- kompetenskartläggning av befintlig personal

Totalt genomfördes 12 olika fall, varav Finland genomförde 7 och Sverige 5. Norge slutförde inte sitt fall. En övervägande del av de valideringar som har genomförts kan hänföras till kategorin tillgodoräknande av kurs. Som framkommer av tabellen nedan fanns det två fall som rörde behörighet till utbildning. Det ena fallet som testades gällde behörighet till Yrkeslärarprogrammet i Sverige, och det andra fallet rörde den modell för arbetslösa utländska akademiker som beskrivs i kapitel sex.

Tabell 1: Målsättningen med valideringen

Målsättning	Norge	Sverige	Finland	Antalet
Behörighet		2		2
Tillgodoräknande av kurs	Avbrutit	2	5	7
Kompetenskartläggning		1	2	3
Totalt		5	7	12

Validering för tillgodoräknande av kurs har som regel ägt rum efter att den sökande antagits. Exempel på ämnesområden som tillgodoräknades var farmaci, geografi, pedagogik, teknik och miljöplanering. Av intervjuerna framkommer att universiteten/högskolorna som regel inte har möjlighet att genomföra valideringar för tillgodoräknande av kurs innan personen antagits. Utbildningsanordnarna får inte någon

ekonomisk ersättning förrän studenten antagits, och detta är en brist i systemet, påpekar informanterna. Fler skulle antagligen söka utbildningen om de visste att de fick tillgodoräkna sig kurser.

Som nämndes ovan genomfördes också kompetenskartläggningar. En utbildningsanordnare kartlade lärarnas kompetens och två företag genomförde kompetenskartläggning för en viss yrkeskategori, tjänstemän respektive laboratorieassistenter. Kompetenskartläggningarna har sedan legat till grund för att identifiera utbildningsbehov och en plan för framtida utbildningsinsatser.

Personer som befann sig i arbetslivet eller var arbetssökande och vars ambition var att läsa vidare på olika nivåer deltog i projektet, och de var också målgrupperna enligt ansökan. Även personer som redan antagits till utbildning medverkade, eftersom universitet/högskolor som regel inte kunnat finansiera verksamheten innan personen antagits till utbildningen.

4.2 Case – fördelat på olika aktörer och ämnesområden

Ett av projektets huvudsyften har varit att testa ett antal case och målsättningen var att 80 case skulle genomföras. Totalt har 159 case genomförts. Som framkommer av tabellen nedan har casen genomförts i Finland och Sverige. Av intervjuerna med deltagande aktörer från Norge framkommer att en förklaring till att de inte avslutade casen var att de tidigare inte arbetat med validering i någon större omfattning, och att de har behövt bygga upp en ny struktur för att organisera arbetet. En annan förklaring till att casen inte avslutades var att personalen byttes ut.

Av tabellen nedan framgår att både universitet/högskolor och företag genomfört valideringar, varav universiteten/högskolorna genomförde merparten av casen. De två företag som var involverade i projektet och som också genomförde valideringar var från Sverige respektive Finland.

Tabell 2: Antalet genomförda case och typen av case²

<i>Land</i>	<i>Aktör</i>	<i>Ämne/kompetens</i>	<i>Antalet</i>
Norge			
Utbildningsanordnare	UiN	Förskola	Avbrutit
Sverige			
Utbildningsanordnare	UmU	Yrkeslärare	49
Utbildningsanordnare	UmU	Förskollärare	13
Utbildningsanordnare	LTU	Akademiker invandrare (GIS-kurs)	2
Företag	Rönnskär	Laboratoriepersonal	11
Finland			
Utbildningsanordnare	ÅA/CLL	Farmaci, magister	7
Utbildningsanordnare	ÅA/CLL	Lärare geografi	35
Utbildningsanordnare	ÅA/CLL	Specialbarträdgårdslärare	21
Utbildningsanordnare	Novia	Teknik	7
Utbildningsanordnare	Novia	Projekthantering (miljö)	3
Utbildningsanordnare	Optima	Personal – lärare	9
Företag	Mirka	Personal	2
Totalt			159

Tanken var att det skulle finnas en bredd i valet av fall, och att olika ämnesområden skulle vara representerade. Gemensamt för de områden som har valts är att de har en tydlig yrkesanknytning (se tabell 2). Genom projektet har deltagarna i de olika länderna fått möjlighet att testa olika yrkesområden, till exempel farmaceut, laboratorieassistent, lärare och tekniker. Det vanligaste yrkesområdet var lärare.

Flera informanter påpekar att det inte har varit möjligt att genomföra valideringar inom vårdområdet, på grund av att ämnesföreläsarna menar att de kunskaper och färdigheter som uppnås i arbetslivet inte motsvarar de krav som ställs i kurserna. Några informanter hävdar att de ämnen som inte har en tydlig yrkesanknytning är svårare att validera, medan andra deltagare menar att det går att validera alla ämnen och att kulturella föreställningar utgör ett hinder.

² Norge: Universitetet i Nordland (**UiN**)

Sverige: Umeå universitet (**UmU**), Luleå tekniska universitet (**LTU**), Boliden AB Rönnskär.

Finland: Åbo Akademi (**ÅA**), Yrkes högskolan Novia, Optima samkommun (Jakobstad), KWH Mirka Oy Mirka

Av intervjuerna framkommer att ELiA 2 bidragit till en ökad förståelse för att det är möjligt att pröva nya områden. Erfarenheter från ett land när det gäller validering inom ett område har spridits till övriga deltagande länder.

4.3 Utfallet

Botnia-Atlanticprogrammet strävar efter att öka jämställdheten mellan män och kvinnor. I valet av case har projektdeltagarna försökt att ta hänsyn till jämställdhetsaspekten. Som framkommer av tabellen nedan är två tredjedelar av de personer som genomgått en prövning kvinnor. En förklaring till att det är flest kvinnor som har validerats är, att många av de case som har genomförts tillhör läraryrket och där är kvinnorna som regel överrepresenterade. I projektet har det också funnits tankar på att välja yrkesområden där fler män är verksamma, såsom It-tekniker och processtekniker, men casen genomfördes aldrig.

Tabell 3: Utfallet case – män/kvinnor

<i>Målsättning</i>	<i>Inlett validering</i>		<i>Slutfört validering</i>		<i>Fått behörighet</i>		<i>Fått kompetens tillgodoräknad</i>	
	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>
Behörighet	25	26	25	26	20	25		
Tillgodoräknande	68	18	54	17			29	9
Kompetenskartläggning	9	10	9	13				
Totalt	102	54	88	56	20	25	29	9

Utfallet visar att en övervägande del (90 %) av de som prövades för behörighet till utbildningen antogs. När det gäller tillgodoräknandet av kurs fick drygt 50 % av de som slutfört valideringen tillgodoräkna sig kurser inom utbildningen. Hur mycket validanderna fick tillgodoräkna sig varierar: en del fick en kurs tillgodoräknad, medan andra fick drygt halva utbildningen tillgodoräknad. Personerna som fick minst halva utbildningen tillgodoräknad hade som regel både en lång arbetslivserfarenhet och utbildning som tangerade området.

De som fick tillgodoräkna sig kurser fick som regel inte en förkortad utbildning eftersom universiteten och högskolorna inte kunde erbjuda studenterna att läsa en annan kurs istället. Att ge en kurs vid två olika tillfällen skulle bli för dyrt, då studentunderlaget inte var tillräckligt omfattande.

5. Opinionsarbetet

5.1 Olika strategier

Ett syfte med projektet var att de deltagande länderna skulle bedriva ett långsiktigt opinionsarbete. Tanken var att parterna skulle sprida projektets resultat, men också påverka instanser på olika nivåer.

ELiA 2 har inte utarbetat ett gemensamt strategidokument för hur informationsspridningen och opinionsarbetet skulle bedrivas. Av dokumentationen och intervjuerna framkommer att informationsspridningen och opinionsarbetet har bedrivits på olika sätt. Informanterna påpekar att behovet av informationsspridning varierat mellan länderna, men också mellan olika organisationer/enheter inom landet.

För att sprida information om projektet har en hemsida byggts upp. På denna sida finns det en beskrivning av projektet, kontaktinformation, nyhetsbrev samt en inbjudan till de olika seminarierna. På hemsidan har det varit möjligt att få ta del av projektets erfarenheter, och nyhetsbrev har getts ut kontinuerligt. Deltagande parter har på sina egna hemsidor inte i någon större omfattning informerat om att de deltar i projektet, och det finns få hänvisningar till projektets hemsida. Projektdeltagarna har varit olika aktiva i opinionsarbetet, och de har utarbetat olika strategier för spridning av projektet; en del har bedrivit opinionsarbetet internt, medan andra arbetat med frågan både internt och externt. Av intervjuerna framkommer att det framförallt är de parter som har arbetat med frågan under en längre tid som har bedrivit ett mer systematiskt opinionsarbete.

5.2 Spridning inom organisationen/enheten

En grupp av de som intervjuades menar att det inte finns behov av något direkt opinionsarbete eftersom erkännandet av kunskaper i arbetslivet redan är accepterat. De påpekar att det handlar mer om en fördjupning av kunskaperna inom området, och erfarenheterna från ELiA 2 har spridits både muntligt och skriftligt inom organisationen. I ett fall utarbetades ett informationsmaterial som både personal och studenter kunde ta del av, och anledningen till att detta material utarbetades var att ELiA 2 har tydliggjort att det har funnits ett behov av att utarbeta denna typ av material.

Vissa av de deltagande parterna påpekar att området är relativt okänt inom organisationen och att det finns ett stort behov av att arbeta med frågan internt. De som aktivt arbetar med frågan måste ha tillräckliga kunskaper och erfarenheter innan de kan sprida information och bedriva ett opinionsarbete. Informanterna menar att det är personer i ledande ställning som först behöver få information om

projektet, och att de kommer att informeras. För att frågan ska få spridning inom hela verksamheten är det nödvändigt att personer i ledande ställning ställer sig positiva till erkännandet av lärandet i arbetslivet.

5.2 Spridning i och utanför organisationen/enheten

Tydligt är att vissa av de deltagande parterna på ett systematiskt sätt informerat om projektet och de har också bedrivit opinionsarbete både inom och utanför organisationen/enheten. Inom enheten har en strategi varit att vissa personer på ett aktivt sätt fått ta del av projektet genom att de har fått möjlighet att vara med och arbeta med nya ämnesområden (caseområden). Externt har parterna samarbetat med flera nationella valideringsprojekt, och i ett fall har de också stått som arrangör för ett seminarium.

De parter som har bedrivit ett mer långsiktigt opinionsarbete har arbetat med frågan redan innan ELiA 2 startade. Trots att de arbetat med området inom organisationen/enheten under en längre tid finns det behov av att sprida information om projektet, eftersom endast ett fåtal personer arbetat med området inom organisationen. Vidare menar de att ELiA 2 har medfört att de på ett annat sätt än tidigare fått möjlighet att bedriva ett opinionsarbete kring erkännandet av kunskandet inom arbetslivet internt, och att de upplever att det är fler personer på olika nivåer inom organisationen som har kunskap om och förståelse för området än tidigare.

6. Gemensamma kurser

6.1 Målgrupper och kursernas innehåll

Från början var det tänkt att ELiA 2 skulle utveckla och testa två gemensamma kurser i de tre länderna. Den ena skulle universiteten/högskolorna ansvara för, och den andra skulle kommunerna eller motsvarande ha hand om. Under projektet gång föreslogs också att en kurs för personal på universitet och högskolor som arbetade med validering skulle utvecklas.

Den universitets- eller högskolegemensamma kursen skulle fokusera på frågor rörande högskolekunskap, validering, prov och bedömning. Av projektansökan framkommer att kursens målgrupp var studieovana personer som ville arbetsväxla och som antingen hade en tjänst eller var arbetslösa. Yrkesgrupper som omnämndes var bland annat vårdpersonal, barnskötare, yrkeslärare och ingenjörer. Kursen som kommunerna skulle ansvara för var en propedeutisk online-kurs på basnivå för behörighet till universitets- och högskolestudier. Av projektansökan framkommer att ett möjligt innehåll i en sådan kurs var matematik. Den studerande skulle själv se vad hon/han behövde lära sig, och olika typer av lokalt stöd skulle ges till den studerande under utbildningen. Tanken med kursen var att de personer som genomförde kursen snabbare skulle påbörja en högskole- eller universitetsutbildning.

6.2 Olika utvecklingsförsök

Ingen av de ovan nämnda kurserna kom att genomföras. Flera olika utvecklingsförsök gjordes, och frågan diskuterades och problematiserades kontinuerligt både i högskolegruppen och vid seminarierna. En detaljerad beskrivning av den gemensamma universitets- och högskolekursen utarbetades, och i ett land blev kursplanen godkänd.

I slutredovisningen av projektet beskrivs och analyseras utvecklingsförsöken på ett genomtänkt sätt. Tydligt är att ELIA 2 har ägnat mycket tid åt frågan och att projektdeltagarna har haft hög ambitionsnivå avseende utvecklingen av de gemensamma kurserna. Anledningen till att kurserna inte kom till stånd kan bland annat hänföras till att regelverken kring rekrytering, antagning och finansiering var olika i länderna och att det skulle bli allt för krävande för lärosätenas administration. Vidare blev parterna osäkra på om det var möjligt att rekrytera ett tillräckligt antal studenter.

6.2 Arbetsmodell - för arbetslösa utländska akademiker

Som nämndes ovan genomfördes inte en propedeutisk online-kurs på basnivå. Därför beslöt projektet att en högskola skulle utveckla och testa en arbetsmodell för att underlätta arbetslösa utländska akademikers inträde på arbetsmarknaden. Erfarenheterna visade att arbetsgivarna i vissa fall hade svårt för att bedöma utländska akademiska utbildningar, att de arbetslösa utländska akademikerna saknade nätverk och kunskaper om arbetsmarknaden och att detta utgjort hinder för inträde på arbetsmarknaden. Arbetsmodellen har fokuserat på att undanröja dessa hinder. Modellen består av tre delar: validering, kompetensutveckling och arbetsmarknadsprogram.

Valet av kompetensutveckling styrdes av arbetsmarknadens behov och av den utländska akademikers kompetens. På orten där projektet genomfördes var det brist på personer som hade utbildning inom Geografiska informationssystem, varför kompetensutveckling och praktik gavs inom denna sektor. Utbildningen i Geografisk informationsspridning omfattade totalt 7,5 hp. Projektet genomfördes på 18 veckor, varav 10 veckors utbildning och 8 veckors praktik. De två personer som fullföljde projektet fick anställning inom kommunen och de fick arbetsuppgifter inom lantmäteriet.

En rad olika aktörer samverkade i projektet, såsom högskola, arbetsförmedling, företag och kommun. Informanten påpekar att de medverkande aktörerna på olika sätt bidrog till att undanröja de hinder som fanns för de utländska akademikers inträde på arbetsmarknaden. Genom projektet fick deltagarna ökade kunskaper inom yrkesområdet, tillgång till ett fackspråk samt en förståelse för hur arbetsmarknaden fungerar. Projektdeltagarna byggde också upp ett nätverk, något som de tidigare saknade. För att denna

modell ska kunna användas i framtiden behöver finanseringsfrågan lösas, hävdar informanten. Högskolan får varken ersättning för bedömningen av den reella kompetens eller de resurser som krävs för att bygga upp ett fungerande nätverk utanför akademien. I framtiden skulle högskolan kunna erbjuda utländska arbetssökande akademiker poänggivande kurser men då krävs det ett tillräckligt stort antal deltagare för att detta ska kunna finansieras. Ett annat sätt att lösa finanseringen av utbildningen är att den organiseras i form av en uppdragsutbildning och att till exempel arbetsförmedlingen, företag eller staten ger högskolorna detta uppdrag.

7. Diskussion

7.1 Gränsöverskridande samarbete

Deltagande parter i projektet menar att erfarenhetsutbytet och det ömsesidiga lärandet mellan de tre länderna har bidragit till en ökad kunskap och förståelse för området, och att detta är en av de största vinsterna med projektet. Att få ta del i hur andra länder har hanterat frågan har synliggjort svagheter i den egna verksamheten men också kulturella föreställningar inom landet, påpekar deltagarna. Tydligt är att parterna i olika omfattning har arbetat med frågan tidigare. Utvärderingen visar att det gränsöverskridande samarbetet bidragit till att påskynda utvecklingen inom området bland projektdeltagarna. I några fall har det lett till att den centrala ledningen tagit beslut om att verksamheten ska bli permanent och röra hela organisationen. Vidare visar utvärderingen att vissa aktörer inte haft någon valideringsverksamhet tidigare, och att projektet har lett till att en sådan verksamhet har börjat byggas upp. Ett exempel på det sistnämnda är den kompetenskartläggning inom en viss yrkeskategori som ägde rum på ett av företagen.

Projektet hade som avsikt att arrangera fem olika seminarier på högskole- och universitetsorterna, och de har också genomförts. Sverige och Finland stod som arrangör för två seminarier var, medan Norge ansvarade för ett seminarium. Vid seminarierna planerades, rapporterades och utvärderades olika aktiviteter. De områden som speciellt fokuserades var valideringsprocessens olika beståndsdelar samt utvecklingen, testningen och kvalitetssäkringen av metoder för bedömningen av reell kompetens. Vid seminarierna har både universitet, högskolor, företag och intermediärer från de olika länderna deltagit. Andra aktörer bjöds in, till exempel experter från olika myndigheter, administratörer och lärare från universitet och högskolor.

Arbetet skulle organiseras i fyra olika kategorier av grupper: styrgrupp, arbetsgrupp högskolor, arbetsgrupper intermediärer (kommunala och regionala) och nationella arbetsgrupper. Deltagande parter har varit olika aktiva, vilket bland annat framkommer av arbetsgruppernas minnesanteckningar och de

gemensamma seminarier och aktiviteter som genomförts. Universiteten och högskolorna har haft huvudansvaret för utvecklingen av området. Arbetet har skett i samverkan med kommuner och företag.

Ett syfte med projektet var att de deltagande länderna skulle bedriva ett långsiktigt opinionsarbete. Tanken var att parterna skulle sprida projektets resultat men också påverka instanser på olika nivåer. Projektet har framförallt spridit kunskaper om området inom den egna verksamheten på olika nivåer.

7.2 Bedömning av reell kompetens – olika perspektiv

Deltagarna har medvetet valt att arbeta med valideringar som har haft olika målsättning, såsom behörighet till utbildning, tillgodoräknande av kurs och kompetenskartläggning av befintlig personal. Både universitet, högskolor och företag genomförde valideringar.

Enligt projektansökan skulle projektet utveckla, testa och kvalitetssäkra metoder för att kartlägga och bedöma reell kompetens. Utvärderingen visar att de områden i valideringsprocessen som speciellt har fokuserats är utveckling, testning och utvärdering av olika arbetsätt och metoder för validering. Vid de gemensamma seminarierna problematiserades och diskuterades lämpliga metoder och arbetssätt. För att synliggöra yrkeskunskapen användes olika metoder: genomgång av bifogade handlingar (utbildning och arbete), den sökandes beskrivningar av yrkeskunskaper, intervjuer/samtal och prov/tester. Prövning utifrån bifogade handlingar och intervjuer/samtal var de vanligaste metoderna. Flera av deltagarna blev tidigt uppmärksammade på att kartläggningen av validandernas kompetens varit bristfällig, och de beslöt sig för att använda ett kartläggningsverktyg som utvecklats av Centrum för vägledning i Skellefteå (Valiweb). Kartläggningsverktyget anpassades och vidarutvecklades efter deltagarnas behov och önskemål. Instrumentet prövades gentemot olika ämnesområden och både företag och universitet/högskolor använde instrumentet. Att fler av deltagarna använde samma kartläggningsverktyg har medfört att instrumentet har förfinats och förbättrats.

7.3 Validering - för vem och i vad?

Totalt genomfördes 159 case inom 12 olika områden. De genomförda valideringarna har haft olika målsättning. Tyngdpunkten i projektet har legat på behörighet till utbildning och tillgodoräknande av tidigare erfarenhet med avsikt att förkorta utbildningen inom högskola och universitet. I några fall har också kartläggning av anställdas kompetens inom företag genomförts. Projektet har vänt sig till anställda, arbetssökande och arbetsväxlare, och enligt ansökan var dessa personer också projektets målgrupper. Även personer som redan har påbörjat utbildning har validerats, och detta förklaras av att universiteten och högskolorna inte kan finansiera verksamheten förrän validanden antagits.

De valda casen tillhör yrkesområden med lägre status. Under projektets gång har också jämställdhetsaspekter uppmärksamrats. Två tredjedelar av validanderna var kvinnor. En förklaring till att kvinnorna var överrepresenterade kan ha varit att många av de valda casen tillhör läraryrket, och där är kvinnorna en majoritet. Under projektets gång har det dock funnits tankar på att välja yrkesområden där det funnits fler män, såsom It-tekniker, processtekniker och chefer inom kommunen, men dessa case genomfördes aldrig.

ELiA 2 har också aktivt arbetat med antidiskriminering. Projektet utvecklade och testade en arbetsmodell för att underlätta arbetslösa utländska akademikers inträde på arbetsmarknaden. De personer som deltog i projektet fick en anställning. Företag, universitet och högskolor har i vissa fall funnit det svårt att avgöra om en utländsk utbildning motsvarar landets. Att deltagande parter har fått en ökad kunskap och kompetens om validering kan på sikt gynna personer med utländsk härkomst som har en utbildning eller saknar intyg.

7.4 Framtida utmaningar

Det gränsöverskridande samarbetet och partnerskapet har lett till att en idémässig nordisk plattform för validering har börjat byggas upp och att nya fall prövats, men det återstår fortfarande en hel del att göra. Projektet har visat att arbetet med validering är både resurs- och tidskrävande, och för att kvalitén i framtiden ska säkerställas är det nödvändigt att finanseringsfrågan löses. I dagsläge täcker inte de avsatta resurserna kostnaderna. Deltagarna påtalar att de på ett helt annat sätt än tidigare blivit medvetna om att kurserna i utbildningarna i vissa fall behöver struktureras om. Stoff som är lämpligt att validera bör samlas till speciella kurser, så att hela kurser kan valideras istället för delar av kurser. När nya utbildningar planeras och utvecklas bör frågan om hur valideringen i utbildningen ska hanteras behandlas.

Påpekas kan att de genomförda casen tillhör yrken med låg status. För att kompetensbristen inom arbetslivet i den berörda regionen ska minskas bör också yrken med högre status omfattas av validering. Projektet har visat att för att frågan ska få legitimitet inom högstatusutbildningar krävs förändringar i synsättet och förhållningssättet. En förutsättning för att frågan ska få legitimitet är att bedömningarna håller en god kvalitet. ELiA 2 har visat att frågan ofta drivs av få personer inom organisationen, vilket utgör ett hinder. För att projektet ska lyckas i framtiden bör en permanent organisation kring validering byggas upp, och ledningen inom universitet, högskolor och företag bör involveras på ett annat sätt än tidigare.

Referenser

- Andersson, Per & Fejes, Andreas. (2010). *Kunskapens värde: validering i teori och praktik*. 2. Uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Andersson, Per & Stenlund, Tova. (2012). **Nordisk forskning och exempel på validering**. Oslo: NVL – Nordiskt nätverk för vuxnas lärande & VOX – Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk.
- Bryman, Alan. (2008). **Social research methods**. 3. uppl. Oxford: Oxford University Press.
- Diedrich, Andreas. (2011). *Uppföljning av Valideringsdelegationens pilotverksamhet. "Validering 1000"*. GRI-rapport 2011:4. Göteborg: Gothenburg Research Institute.
- Sjöstrand, Aleksandra. (2009).** *Reell kompetens vid bedömning av behörighet och tillgodoräknanden*. Högskoleverkets rapportserie 2009:21. Stockholm: Högskoleverket.
- Statskontoret. (2013).** *Kartläggning och bedömning av valideringsinsatser för utrikes födda*. Statskontorets rapportserie 2013:6. Stockholm: Statskontoret.
- Stenlund, Tova. (2011).** *As valid as it can be?: the assessment of prior learning in higher education*. Diss. Umeå: **Umeå universitet, Pedagogiska institutionen, Gruppen för pedagogiska mätningar**.
- Stenlund, Tova. (2013). Agreement in Assessment of Prior Learning related to Higher Education: an examination of Interrater and Intrarater reliability. *International Journal of Lifelong Education*, Volume 32, No 4: 535-547.
- Vetenskapsrådet (2011). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.