

Validering – att anamma ett koncept trots osäkerhet om nyttan med det

Alexandru Panican

I artikeln analyseras branschorganisationers förhållningssätt till valideringssystem, generiska kompetenser och SeQF. Branschorganisationer visar ett svalt intresse för SeQF men är positiva till generiska kompetenser som inte kan valideras i avsaknad av valideringskriterier. Validering har fått spridning bland branschorganisationer genom homogeniseringsprocesser och en politisk-administrativ ordning som kombinerar näringslivets styrningslogik med nyliberala marknadslösningar. Valideringssystemen har potential men omfattar risker som kan förvärra kompetensbristen och hindra etablering, precis det valideringen ämnar åtgärda.

Europeiska Unionen (EU) ämnar effektivisera välfärdslösningar för att främja socio-ekonomiska förhållanden. EU:s politiskt-byråkratiska styrformer bygger på en paradox: beslut bör fattas så nära de berörda som möjligt (subsidiaritetsprincipen) samtidigt som EU använder sig av en toppstyrd logik. Genom en hierarkisk styrning förväntas implementering av olika koncept för att förbättra socialpolitiken (Ferrera 2005). Ett exempel är konceptet för aktiv inkludering för att bekämpa fattigdom och social utestängning som medlemsländerna förväntas förverkliga (Johansson & Panican 2016). Ett annat koncept är anställbarhet som "... har etablerats som en viktig policykategori och har genom EU:s sysselsättningsstrategi spridits till den nationella arbetsmarknadspolitiken" (Jacobsson & Seing 2013, s 11). Ett ytterligare förespråkade koncept, som kommer att analyseras i denna artikel, är validering.

EU (EUR-Lex 2015) har utarbetat ett kvalifikationsramverk för livslångt lärande, EQF-skalan (European Qualification Framework), för att validera lärande oberoende hur kunskaper och yrkesskicklighet förvärfvas. Kvalifikationsramverket förväntas effektivisera matchningen mellan utbud och efterfråga genom att tydliggöra

FÖRFATTARE

Alexandru Panican, Docent, Socialhögskolan,
Lunds universitet

kvalifikationer; dessutom konkretisera samt uppvärdera det icke-formella och det informella lärandet som underbygger yrkeskunnande. Kvalifikationsramverket kan också underlätta rörlighet mellan yrken genom att ringa in branschöverskridande (generiska) yrkeskvalifikationer för att möjliggöra gynnsammare förutsättningar för omställningar på arbetsmarknaden och därmed avhjälpa kompetensförsörjningsbristen i branscher. EQF har lett till rekommendationer som medlemsländerna kan följa upp inom det nationella utbildningssystemet benämnt NQF (National Qualification Framework).

I Sverige inleddes arbetet med en nationell referensram för kvalifikationer 2008 (Regeringskansliet 2014). Sedan juli 2009 har Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) haft i uppdrag att vara nationellt samordningsorgan för NQF (SFS 2011:1162; prop. 2014/15:107), sedan oktober 2015 benämnd SeQF (Swedish Qualifications Framework). Från januari 2016 förverkligas SeQF fullt ut. På den politiska arenan finns stora förväntningar på att SeQF ska förbättra matchningen såväl som underlätta etableringen (prop. 2014/15:107; 2014/15:1; 2014/15:100; 2015/16:1). Mycket tyder på att EU:s överstatliga retorik om validering har fått fäste på nationell nivå. Eftersom SeQF infördes 2016 är forskningen om kvalifikationsramverket mycket sparsam, inte minst gällande branschorganisationernas perspektiv på den nationella referensramen.

Intresset för validering har egentligen lyfts fram redan 1996 (SOU 1996:27). 2003 tillsatte regeringen (Ds 2003:23) Valideringsdelegationen (verksam mellan 2004-2007) med uppdrag att lämna författningsförslag gällande genomförande och dokumentering av validering; målet var att hitta ett valideringssystem för att ”se vad individen har och ge det individen saknar” (Valideringsdelegationen 2008:74). Branscherna utgjorde en huvudaktör för delegationens arbete. Men det finns ingen forskning om hur branschorganisationerna påverkades av de ambitioner som fanns med validering heller¹. För att möta den tilltagande matchningsproblematiken (OECD 2013; Karlson & Skånberg 2012; Arbetsförmedlingen 2014; Industrirådet 2014) har branscher börjat utveckla egna kvalifikationsramverk i form av valideringssystem men forskningen om dessa system är mycket begränsad också.

SeQF, generiska kompetenser och branschorganisationernas valideringssystem bygger på validering som koncept. Denna artikel avser fylla ovannämnda identifierade kunskapsluckor utifrån branschorganisationers perspektiv på validering med fokus på sakkunniga som representerar arbetsgivarsidan.

¹ 2015 tillsatte regeringen (Dir. 2015:120) en ny Valideringsdelegation vilket visar den angelägenhet som konceptet bibehåller. Denna valideringsdelegation initierade sitt arbete samtidigt som jag började samla in empiri. När Valideringsdelegationen nämns i artikeln refereras det till den tidigare delegationen.

SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Syftet är att undersöka branschorganisationers förhållningssätt såväl till egna valideringssystem, generiska kompetenser som till SeQF i ljuset av de förhoppningar som EU och staten har på validering som koncept. Hur kommer det sig att branschorganisationer visar intresse för validering och vilken betydelse tillmäts validering som koncept? Vilka teoretiska mekanismer ger sig till känna i samband med spridningen av validering som koncept? Vilka framgångsfaktorer respektive farhågor uppges finnas med validering?

STUDIENS NYCKELBEGREPP

Studien som står till grund för denna artikel har varit empirinära utan en på förhand vald teoretisk referensram. Det är empirin som genererar kopplingar till teoretiska resonemang. I denna rubrik presenteras forskning om studiens centrala begrepp som omfattar begreppsliga förtydliganden och distinktioner som används i slutdiskussionen när empirin analyseras.

VALIDERING

Som nämnt, validering aktualiserades 1996 av Kunskapslyftskommittén (SOU 1996:27; se också Andersson & Fejes 2014, Valideringsdelegationen 2008, Diedrich & Styhre 2013). Internationellt har validering börjat utvecklas i USA på 1970-talet och i Europa med Storbritannien som föregångare på 1980-talet (Andersson, Sjösten & Ahn 2003); samtidigt ska sägas att 1970-talet inte utgör en absolut startpunkt för utveckling av validering som koncept. På nordisk nivå är det i Sverige som valideringsforskningen är mest intensiv (Andersson & Stenlund 2012).

Det finns skilda definitioner på validering (Andersson 2014, 2010; Andersson & Harris 2006; Harris, Breier & Wihak 2011; Harris, Wihak & Van Kleef 2014). Från statliga utredningar filtreras fram följande definition: validering utgör resultatet av en strukturerad och dokumenterad bedömning av den enskildes samlade reella kompetens oberoende av läroprocess och sammanhang där den har förvärvats.

Definitionen pekar åt en summativ validering. Den strukturerade bedömningen görs för att reda ut om den reella kompetensen matchar efterfrågad kompetens och i så fall vad det är för kompetensnivå den enskilde besitter. Den formativa valideringen kartlägger vad som krävs för att forma lärandeprocesser som anpassas till individens utvecklingspotential. I valideringsforskningen diskuteras även om autentisk validering för att bedöma individens kompetens i en miljö som är samma eller nära den vardagliga praktiken för vilken kompetensen är ämnad (Andersson, Sjösten & Ahn 2003; Andersson & Fejes 2010; Wedman m fl 2007).

Studien har bedrivits inom ramen för forskningsprojektet "Yrke, kvalifikation, rörlighet" vid Ratio - Näringslivets forskningsinstitut - med finansiering från Europeiska Socialfonden.

En ytterligare typ är den systemanpassade valideringsmodellen, ”Med systemanpassade modeller avses att valideringen är uppbyggd utifrån ett befintligt system – av yrken och/eller utbildning(ar). Valideringen är anpassad till detta system, och genom validering anpassas individerna till detta system” (Andersson, Sjösten & Ahn 2003, s 43).

KOMPETENS

Den validerade får ett dokumenterat erkännande av sin kompetens. Men vad som menas med kompetens är svårt att fastställa (Karlson & Fergin 2013; Illeris 2013). Enligt en ofta citerad definition utgör kompetens:

/.../ en individs potentiella handlingsförmåga i relation till en viss uppgift, situation eller kontext. Närmare bestämt förmågan att framgångsrikt (enligt egna eller andras kriterier) utföra ett arbete, inklusive förmågan att identifiera, utnyttja och, om möjligt, utvidga det tolknings-, handlings- och värderingsutrymme som arbetet erbjuder (Ellström 1992, s 1).

Definitionen kombinerar potentiell handlingsförmåga med förmåga att utföra (även reflektera över) ett arbete. Det innebär att kompetens handlar om att påvisa sin skicklighet i en specifik situation. Skickligheten förvärfvas i skilda sammanhang genom varierande lärandeprocesser. För att fånga hela kompetensen diskuteras den i termer av reell kompetens som blir ett övergripande begrepp och ett valideringsresultat av formellt-, icke-formellt- och informellt lärande (MYH 2015).

Det formella lärandet är avsiktligt och ofta relaterat till skolbänkstudier som avslutas med ett formellt erkännande i form av examina (Karlson & Ronquist 2016; Colardyn & Bjornavold 2004; Bjørnåvold 2000). I internationell forskning ifrågasätts gränsdragningen mellan icke-formellt- och informellt lärande (McGivney 2006; Eraut 2000). Det icke-formella lärandet är avsiktligt också, brukar sakna en formell kvalitetssäkring, sker utanför det reguljära utbildningssystemet och leder inte till erkända utbildningsbevis. Det informella lärandet kan vara såväl oavsiktligt/omedvetet som avsiktligt men oorganiserat; det utgör ett resultat av spontana inläringar i det dagliga arbetet och underbygger tyst kunskap (Manuti 2015; Eraut 2004; Olofsson 2011; Nilsson 2014).

Generiska/generella kompetenser handlar om yrkeskvalifikationer och mjuka kompetenser (initiativ-, social- och analysförmåga, ansvarstagande, uthållighet, självständighet) av överförbar karaktär som underlättar rörlighet mellan branscher (Karlson & Ronquist 2016). Ambitionen att ringa in generisk kompetens har lyfts fram av tyska forskare redan på 1970-talet (Mustel 2007). Enligt arbetsgivare är mjuka generiska kompetenser mer betydelsefulla än branschspecifik erfarenhet (Wennberg, Lindberg & Fergin 2013). I utbildningssammanhang har generiska

kompetenser diskuterats oftast med koppling till anställningsbarhet (Högskoleverket 2009; Lund, Krantz & Gustafsson 2013; Skolverket 2014). I Valideringsdelegationens slutrapport (2008) diskuteras om generell kompetenskartläggning och refereras till flera egna rapporter på detta tema. MYH (2013) har visat intresse också för att utveckla metoder för validering av generiska kompetenser.

METOD OCH MATERIAL

Nackdelen med att studera sakkunnigas förhållningssätt är att deras reflektioner inte är av en beständig karaktär, empirin täcker det som respondenterna uppger i intervjusituationen. Ordet ”förhållningssätt” har en låg grad av tydlighet men är av en sensitiv karaktär som öppnar upp för bredd, djup och variation gällande respondenternas reflektioner, erfarenheter av och perspektiv på det som studeras vilket betecknar en kvalitativ forskningsansats (Bryman 2011).

Jag har använt mig av två kvalitativa metoder: deltagande observation samt som huvudmetod semistrukturerade intervjuer. Empirin har samlats mellan december 2015 och mars 2016.

Empiriinsamlingen inleddes med deltagande observation vid tre workshops vars syfte var att inleda en kartläggning av kriterier för validering av yrkeskvalifikationer. Vid varje workshop, som tog 90 minuter, närvarade minst åtta branschrepresentanter. Genom workshopparna kunde jag sätta mig in i branschernas sätt att resonera och därmed formulera relevanta frågor i intervjuguiden. Gällande deltagande observation kan skiljas mellan fyra roller: den totala deltagaren (forskaren deltar men förmedlar inte sin roll till deltagarna), deltagaren som observatör (forskaren kan delta samt meddelar sin roll och syftet med studien), observatören som deltagare (enstaka observationer utan någon deltagande roll) och forskaren som total åskådare (forskaren deltar inte, har ingen direkt kontakt med det observerade) (May 2013). Jag har haft rollen som deltagaren som observatör: jag har haft möjlighet att delta genom att ställa frågor samtidigt som de övriga informerades om min roll som forskare samt om syftet med studien. Jag har eftersträvat fullständiga anteckningar och dokumenterat på olika sätt: ibland hann jag skriva ord för ord, ibland gjorde jag sammanfattningar i kombination med mina intryck om vad som sades (reflexiva fältanteckningar). Empirin omfattar drygt 30 sidor.

Semistrukturerade intervjuer kombinerar tematiska ramar som följer upp studiens forskningsfrågor med följdfrågor formulerade utifrån respondentens svar för att kunna fånga komplexitet och nyanseringar (Kvale & Brinkmann 2014). Jag har inte skickat intervjuguiden innan intervjutillfället för att uppmuntra spontanitet i intervjusituationen. Endast vid ett tillfälle skickades frågorna i förväg på begäran av respondenten. Jag har spelat in och transkriberat intervjuerna och materialet omfattar drygt 340 sidor.

Jag har gjort 20 intervjuer med sakkunniga som företräder 21 branschorganisationer som är medlemmar i Svenskt Näringsliv; en respondent representerar två näraliggande branscher. Jag har vänt mig till branscher av olika storlek i strävan efter variationer. Branschindelningen har gjorts utifrån totalt antal anställda som medlemsföretagen har inom varje bransch enligt följande indelning: liten branschorganisation med upp till 50 000 årsanställda (sju), medelstor med minst 50 000 och upp till 300 000 årsanställda (tio) och stor branschorganisation med över 300 000 årsanställda (fyra). Branscherna har medlemsföretag med sammanlagt 2 416 234 anställda som motsvarar drygt hälften av alla sysselsatta (SCB 2016).

Behandlingen av data har gjorts utifrån en tematisk analys som har utgått från att ordna och syntetisera respondenternas reflektioner utifrån de tre förutbestämda teman som omfattas av syftet: branschorganisationernas egna valideringssystem, generiska kompetenser och SeQF. Inom varje tema är databearbetningen av en induktiv karaktär, nämligen empiristyrd (Bryman 2011); utifrån en upprepad läsning av de transkriberade intervjuerna har det trätt fram en förgrening av perspektiv inom teman vilket har skapat underteman som nedan kommer att presenteras i egna underrubriker.

FÖRHÅLLNINGSSÄTT TILL VALIDERINGSSYSTEM

Stora delar av empirin omfattar reflektioner om den egna branschorganisationens valideringssystem vilket gör att den första delen av empiriredovisningen blir mest omfattande.

Varför validering?

En majoritet av branscherna har utvecklat valideringssystem för att tydliggöra yrkeskompetenser. Branscherna som tidigast framställde valideringssystem nämner 2006 som startpunkt och förklarar att Valideringsdelegationen har varit inspirationskällan. Enstaka respondenter uppger att branschen redan hade ett enklare valideringssystem men delegationen har pushat för mer genomarbetade valideringssystem.

Flera branscher har börjat utveckla valideringssystem under de senaste åren, några har nyligen blivit klara med detta arbete, enstaka arbetar just nu med att ringa in ett eget system. Ett flertal respondenter berättar att de inte riktigt vet varför den egna branschen har utvecklat ett valideringssystem. I vissa fall handlar det om att den egna branschen kände sig pressad av den utveckling som sattes igång av Valideringsdelegationen, man engagerade sig även om nyttan är oklar, såsom en respondent uttrycker det:

/.../ och till slut så ser man att det inte går att stå vid sidan av, utan man måste vara med i det här.

Andra respondenter uppger att den egna branschen ”råkar” göra såsom alla andra för att inte riskera bli bedömd som sämre än andra branscher man jämför sig med eller att:

/.../ det går inte längre att tacka nej till valideringshysterin.

Branschorganisationer som var tidigast med att införa valideringssystem har, enligt respondenterna, varit för ambitiösa och utvecklat komplicerade och därmed oanvändbara system. Valideringssystemen hade en för hög detaljgrad ämnat för att definiera varenda delkomponent som dessutom blandade bör-hakunskap med den faktiska kompetensefterfrågan. Resultatet blev ett teoretiskt genomtänkt snarare än ett ändamålsenligt valideringssystem.

Viktigaste aspekterna med valideringssystem

Från empirin utkristalliserar två aspekter som de viktigaste med ett eget valideringssystem: tillgodogöra branschens kompetensförsörjning samt kartlägga den enskildes yrkesfärdigheter.

Gällande den första aspekten påtalas att valideringssystem är ämnade för att reda ut om arbetssökanden är anställningsbar. Flera branscher uppmuntrar medlemsföretagen till att validera sina anställda för att kvalitetssäkra kompetensen. En respondent berättar att kompetensbristen hittas redan bland egna medarbetare; det tilläggs att ”vi har en mycket omogen syn på kompetens i vår bransch” eftersom medlemsföretag saknar kunskap om vad som menas med erforderlig kompetens vilket gör att man har medarbetare som inte håller kvalitet i yrkesutövningen. Kompetensbrister består så länge varken arbetsgivare och medarbetare är bekanta med de egentliga kompetenser som krävs. Genom validering upptäcks samt i nästa steg visas vad som bör göras för att åtgärda kompetensbristen hos redan anställda.

Bland respondenter finns det stora förväntningar på att valideringssystem ska underlätta branschbyte och därmed avhjälpa en ständig kompetensbrist. Men på min fråga om branschens valideringssystem motsvarar dessa förväntningar svarar flera att så är det inte.

(Intervjuare) Kommer valideringen att avhjälpa kompetensbristen?

(Respondent) Nej, inte alls men den kan inte skada, eller? Valideringen blir ju en modell som kan underlätta för att hitta arbetskraft, det tror jag. Det blir ett sätt att visa att, ja, ni kan etablera er hos oss, det är inte omöjligt. Åtmins-

tone tar man reda på vad som krävs för att komma till oss. Men detta är inte samma som att råda bot på kompetensbristen.

Valideringssystemet bör avhjälpa kompetensbristen men kan vara kontraproduktivt genom att skapa just kompetensbrist genom högt ställda krav kopplade till branschprovet,

(Intervjuare) Avhjälper valideringsprocessen kompetensbristen i branschen?

(Respondent) Nej, jag skulle inte säga så. Jag tror inte det. Valideringsprocessen är ju, den finns där. Kompetensbristen är ju, den finns ju också, fortfarande. För att det är x [författaren anonymiserar] antal människor som utbildar sig till xxx [författaren anonymiserar] och vi ser ju att flertalet av dem misslyckas i det här valideringssystemet, branschprovet. Bara i [stad] har vi ju cirka 50 procent som misslyckas.

Den andra viktiga aspekten är kartläggning av yrkesfärdigheter. Enligt de intervjuade är det yrkesskickligheten som fokuseras när individens kompetensprofil kartläggs. Det är bra med teoretiska kunskaper men den enskilde anställs för att utföra arbetsuppgifter, inte för att teoretisera kring dessa:

Färdighet /.../ Våra medlemsföretag brukar säga det att de kan göra xxx [författaren anonymiserar] av alla som är intresserade och är villiga att ge sig in i det här, så kan de göra xxx [författaren anonymiserar] av vem som helst. Så den formella utbildningen är i det avseende inte särskilt viktig /.../ Du kan som ung människa, eller vuxen människa också, knacka på dörren och få en anställning och börja från noll på ett företag /.../ Så den formella utbildningen är inte särskilt viktig, utan det är vad du har att erbjuda i fingerfärdighet och kompetens helt enkelt.

Samtidigt, går flera respondenter i sina resonemang tillbaka till betydelsen av formell kompetens. Det påpekas att endast elever med högre betyg blir anställningsbara; elever med E i betyg kommer inte att ha erforderliga teoretiska kunskaper. Färdighetsträningen behöver en omfattande teoretisk bas. Den formella kompetensen anses utgöra inträdesbiljetten i branschen,

Du tror fel om du tror att vem som helst kan etablera sig i vår bransch. Det är som att säga att vi inte har kvalificerade arbetsuppgifter, att du lär dig det vi gör på någon dag. Det blir ett sätt att förringa oss. Så självklart att färdighet är viktigast men du behöver en ordentlig kunskapsbas för att skaffa

dig yrkesskicklighet, utan teoretiska kunskaper så kan du inte jobba hos oss, så enkelt är det. Vad bygger du yrkesskicklighet på om du saknar teoretiska kunskaper?

Yrkesfärdigheter utgör en viktig kompetensdel varför den formella kompetensen, som i sig kritiseras för att sakna kvalitet, får en sekundär betydelse. Å andra sidan ingen etablering utan formell kompetens som anses utgöra nyckelkravet för att utveckla yrkesskicklighet. Det som bedöms ha mindre betydelse utgör grundförutsättningen för en etablering.

Outtalade avsikter med valideringssystem

Flera respondenter framhåller att det finns uttalade avsikter med valideringssystem såsom att kontrollera gymnasiekompetensens relevans. Även om jobbkandidaten har följt ett yrkesprogram betyder inte detta att han/hon är meriterad nog att etablera sig, innehållet i yrkesprogrammen behöver inte överensstämma med efterfrågad kompetens. Det kan bli rätt utbildning med felaktigt innehåll. En respondent uttrycker sig tydligt:

För det är så att vi hade färdigutbildade som inte kunnat se skillnad på en ko och en tjur /.../ då är man inte anställningsbar. Om man vill mjölka en tjur då är det allvarligt.

Det är genom en validering som branschen kartlägger den faktiska kompetensen,

För att valideringsdelen som det är nu har vi tagit fram utifrån att vi ser att [gymnasie-]skolorna inte har skött sig.

En annan uttalad avsikt är att valideringssystemet ska kalibrera utbildningsinnehållet utifrån branschens efterfrågade kompetens. Förhoppningen är att påverka Skolverket till att ändra i kursplaner utifrån branschens kompetensbehov. En respondent förklarar:

Jo, vi uppvaktar Skolverket hela tiden och försöker påverka kursinnehållet så att det motsvarar den kompetens som vi letar efter, för här har vi hjälp av vårt valideringssystem som visar den kompetens vi behöver. Och det är den kompetensen som skolorna ska leverera, det bör vara så, det ska vara så men så är det inte alls än så länge.

En respondent uppger att det inte går att påverka Skolverkets kursplaner för att åtgärda glappet mellan skolbaserad och branschefterfrågad kompetens. Lösning-

en är att uppmuntra gymnasieskolor till att tolka kursplaner utifrån branschens kompetens avspeglad av valideringssystemets bedömningskriterier; detta skulle göra eleverna anställningsbara vilket kan marknadsföras som en av skolans egna framgångar.

Risker

De intervjuade diskuterar i termer av risker, inte av farhågor. Respondenterna anser att valideringssystemen riskerar få ett eget syfte frikopplat från ambitionen att underlätta rekryteringsförfarandet,

Men just en validering skulle ju inte hjälpa företagen i och med att det är ju de själva som hittar personer och de tar ju in de i sina företag och ser ganska snabbt: är det här en person som kommer att fungera som xxx [författaren anonymiserar] i vårt företag eller inte. Det är ingenting som vi kan hjälpa till med, för behoven är så olika i företagen /.../ Så att vi kan ju inte tala om för företaget vilken kompetens de söker, det måste de ju se själva.

Valideringssystem anses riskera lägga beslag på arbetsgivarens rätt att anställa den de vill. Eftersom valideringssystemet avspeglar branschens kompetens blir det svårt att anställa medarbetare utan denna centralbestämda kompetens, fackföreningen kan protestera mot anställning av arbetskraft utan branschvaliderad kompetens. Även fackföreningarna kan hamna i svårigheter genom att ha medlemmar som inte får anställas eller har löner som inte motsvarar deras reella kompetens ifall de inte uppfyller samtliga valideringskrav.

En annan risk är att valideringssystem inte kan ringa in all kompetens inom branschen. Respondenter pekar på att valideringssystemet som koncept vilar på överenskommelser på central nivå. Ett enhetligt valideringssystem anses inte kunna fånga olikheter mellan medlemsföretagen, det kan finnas skillnader i produktionsprocessen mellan regioner och även mellan företag inom en och samma stad. Ett valideringssystem anses vara ett stelt koncept utan möjlighet att ta hänsyn till snabba förändringar. Nya produkter kräver förändrade arbetssätt som förutsätter nya kompetenser.

En ytterligare risk är kostnaden. Arbetsökanden kan stå för valideringskostnaden, framförallt vid branschbyte. Men oftast är det företagen som bekostar valideringen. Kostnaderna kan uppgå till 40 000 kronor, vilket anses vara dyrt för små företag. Det finns ingen garanti att den validerade stannar kvar och då blir valideringen en förlust för företaget. Ibland är det Arbetsförmedlingen som betalar men anlitar valideringsutförare som tillämpar andra kriterier än branschens egna. Resultatet blir att den arbetslöse som bedöms vara anställningsbar ändå inte får anställning. Det uppges att det inte heller finns garanti för att

branschcertifierade valideringsutförare följer branschens valideringssystem; dessa gör ibland bedömningar utifrån egna tolkningar om vad som borde krävas än att strikt hålla sig till branschens valideringskriterier.

Enstaka respondenter noterar risken att utnyttja valideringssystemen för att hålla lönerna nere. Om utländsk arbetskraft håller samma produktivitetsnivå som svensk arbetskraft riskerar de tidigare ändå sämre lön med hänvisning till att deras kompetens inte är validerad; ifall validering önskas kan dessa upplysas om att de inte längre är lönsamma och därför riskerar sin anställning.

FÖRHÅLLNINGSSÄTT TILL SEQF

Några intervjuade har inte ens hört talas om SeQF. De flesta är bekanta med SeQF men påpekar att branschorganisationerna har funnits under lång tid och kunnat klara sig utan kvalifikationsramverket. Det betonas att SeQF kan innebära förbättringar såsom att avhjälpa kompetensbristen, öka rörligheten mellan europeiska arbetsmarknader samt höja branschernas status. Men detta förutsätter ett genomtänkt kvalifikationsramverk vilket flera anser att SeQF ännu inte är,

Vi har ju en valideringsmodell redan. Varför så bråttom med allt detta kring SeQF? Jag inser att det är ju en lång resa innan våra medlemsföretag förstår vad detta är för någonting. Vi får agera lite pedagoger och försöka förklara vad detta är, det viktigaste är att inte vara ett system som försvårar /.../ Men man har bestämt att Europa ska ha en gemensam standard på olika nivåer /.../ Då har Europa bestämt att såhär ska det vara och så har Sverige beslutat att vi ska vara med. Ingen har frågat oss. I alla fall, då säger jag att då ska vi vara med nu, vi ska inte sitta på kammaren och inte vilja vara med, det vinner vi ingenting på. Vi ska finnas i systemet, vi ska ha våra roller in i SeQF standarden så att man vet vad de är någonstans /.../ Men vi har klarat oss utan SeQF och det kommer vi att kunna fortsätta finnas till utan det också. Men om det visar sig vara en genomtänkt modell då kan det bli ett bra komplement men inte mer än så.

Från empirin utkristalliseras tre grupper: *ointresserade*, *ambivalenta*, *övertygade*.

De ointresserade ser inte nyttan med SeQF som bedöms vara ett överflödigt komplement till branschens valideringssystem. Det anses handla mer om EU-politikernas pompösa ambitioner än om att förbättra kompetensförsörjningen,

SeQF är, det är bara förlorad tid, ingen nytta för oss i alla fall. Om några år kommer det att skrotas och bli ännu ett misslyckande initierat av EU.

De ambivalenta, som omfattar flest respondenter, är mer positiva dock avvaktande. Det nämns att SeQF inte är färdigtänkt. Det noteras att SeQF bygger på en god tanke om att kvalitetssäkra utbildningar utifrån tydliga kriterier kopplade till branschens kompetenskrav. Emellertid saknas denna tydlighet i SeQF som anses vara för abstrakt. Flera intervjuade har inte fått tillräcklig med information; de vet inte vad SeQF står för, vem som gör vad samt vad som krävs av branschen. Det framhålls att arbetet med kvalifikationsramverket har varit ett hastigt arbete framtvingat av EU och svenska myndigheter. De intervjuade är försiktiga med att involvera sig, det handlar mer om att följa upp och utvärdera SeQF:ens utveckling innan något engagemang kommer på tal.

De övertygade utgör den minsta gruppen. Respondenterna arbetar aktivt med att implementera kvalifikationsramverket. Det framhålls att SeQF kan kvalitetssäkra utbildningar och därmed effektivisera branschvalidering men också råda bot på kompetensbrist. Arbetskraft från länder som tillämpar EQF-skalan kan få anställning om de har ett erkännandeintyg som visar kompetensnivån. Detta gör den svenska arbetsmarknaden attraktiv och anställningsförfarandet mer förutsägbart om arbetssökanden i förväg känner till vad som krävs för att anställas; arbetssökande och arbetsgivare kan undvika en dyr valideringsprocess:

De [valideringar] blir så omfattande, så onödigt att tvinga på individerna en validering. Det blir ganska dyrt också, om det är individer som kommer från ett annat land och som ska vara verksamma i Sverige, varför ska de tvingas genomgå en validering som är omfattande när de redan har dokument som styrker utbildningen?

En majoritet av respondenterna diskuterar kvalifikationsramverkets begreppsapparat som omfattar tre konceptuella kategorier: kunskaper, färdigheter och kompetens. Det påpekas att begreppsapparaten dras med svårigheter trots ett långvarigt arbete med att definiera den:

De där begreppen har ju stötts och blötts nu i, vad är det? Sju år?

Det påpekas att kompetens förutsätter kunskap och färdighet. Individen kan inte anses vara kompetent utan kunskaper och färdigheter. Flera intervjuade vill därmed byta kompetens mot förmåga. Det bedöms bli begripligare om valideringen kartlägger kunskaper, färdigheter och förmåga. Kunskaper och färdigheter bildar förmågan att utföra arbetsuppgifter, vilket utgör ett tydligt mått på yrkesskicklighet. Men respondenterna har gett upp; den påtvingade överenskomna begreppsapparaten på EU-nivå fortsätter att användas trots framförd kritik.

FÖRHÅLLNINGSSÄTT TILL GENERISKA KOMPETENSER

Enstaka respondenter menar att yrkesspecifika kompetenser inte är överförbara mellan branscher, såvida det inte rör sig om okvalificerade arbetsuppgifter.

Generiska kompetenser anses vila på föreställningen om att vem som helst kan bli hantverkare, att det inte behövs yrkesskicklighet för etablering och att det, ifall grundläggande kompetens krävs, räcker med en förenklad utbildning. Man dränerar branscher på yrkesspecifika kompetenser för att hitta:

/.../ folk som har multikompetens. De kan lite av varje, ungefär som en sådan här schweizisk armékniv. Bra på mycket, men inte bra på någonting, egentligen.

Emellertid har en majoritet av respondenterna ett positivt förhållningssätt men det krävs mycket arbete för att förtydliga vad som menas med generiska kompetenser:

Så att en del generiska kompetenser tror jag är, jag har inte sett någon som har beskrivit hur man skulle kunna beskriva dem på ett klokt sätt /.../ vi har inte hittat rätt redskap för det. Och också i många fall att för att identifiera dem så måste de först brytas ner i sina delkomponenter och sen tror jag att det finns vissa – eftersom människan inte är en maskin – så finns det vissa saker /.../ Alltså det finns ju saker som gör oss till människor som egentligen är svåra att testa av.

Generiska kompetenser diskuteras som yrkeskvalifikationer och informell kompetens. Gällande yrkeskvalifikationer refereras mestadels till skolbänkstudier. Generella kompetenser anses kunna hittas genom valideringssystem där det tydliggörs vad som krävs för etablering inom varje yrke. En generell observation är att ju tydligare valideringssystem, desto svårare blir det att diskutera generiska kompetenser.

Det nämns att generiska kompetenser möjliggör etablering i flera branscher vilket riskerar att dränera den egna branschen på medarbetare. Detta leder till försiktighet, en intervjuad säger att:

Det är bäst att vi stannar inom familjen.

De flesta respondenter anger att nyckelaspekten som avgör anställningsbarheten är, vilket överensstämmer med tidigare forskning (Wennberg, Lindberg & Fergin 2013), individens informella kompetens.

Den informella kompetensen är sådant som jag inte har paper på att jag kan.

Den formella kompetensen säger inte mycket om anställningsbarhet, rätt formell kompetens betyder inte att man passar i verksamheten. En respondent uppger att den som ”saknar de underliggande dygderna” inte kommer att anställas, trots formell kompetens. Den informella kompetensen är avgörande för att ”hitta personer som är klippta och skurna för yrket”, som en annan intervjuad uttrycker det. En respondent säger att ”varje yrkesroll har en egen informell kompetens” vilket komplicerar ambitionen att fånga generisk informell kompetens. Samtidigt är det svårt att ringa in vad som menas med informell kompetens. Det kan handla om tyst kunskap såsom det förklaras i följande citat:

Du måste bli dräng i den egna branschen för att lära dig branschens informella kompetens. Varje bransch har en egen tyst kunskap.

Betydelsen av den tysta kunskapen nämns i citatet, men det framkommer inte vad denna kunskap omfattar. Polanyi (1966) har myntat uttrycket tyst kunskap och förklarat att den är en form av implicit, intuitiv, omedveten kunskap svårt att fånga med hjälp av språkets bärande element. Det är svårt att förstå vad som åsyftas när respondenterna reflekterar kring informell kompetens. Tyngdpunkten visar sig ändå ligga på mjuka kompetenser som anses göra individen anställningsbar såsom förmågor, medfödda och/eller inlärdade karaktärsdrag samt personliga och moraliska egenskaper – vanligast förekommande är inlärdade beteenden och sociala mönster som följer uppförandenormer och förhållningssätt premierade i samhällslivet. Respondenterna har lättare för att exemplifiera förmågor, karaktärsdrag och inlärdade beteenden än att förtydliga vad dessa står för och hur de relateras till branschens informella kompetens samt vidare till generiska kompetenser.

Det lyfts fram även branschspecifika nyckelbegrepp som en blandning av tyst kunskap med svåridentifierade mjuka kompetenser. Det framkommer att begreppen, som visar betydelsen av informell kompetens, inte går att koppla till branschöverskridande kompetenser men att de är avgörande för individens anställningsbarhet:

(Respondent) Om du tar djurskötseln till exempel så absolut viktigaste som finns är att du har djuröga och det kan jag inte säga att det behövs i andra branscher /.../ Har du inte djuröga, och det har inte alla människor, då blir du aldrig en toppdjurskötare. Det kan aldrig träna dig upp till.

(Intervjuare) Och vad är djuröga för någonting? Kan man förklara, kan man verbalisera vad djuröga är får något? Kan man validera om den enskilde har djuröga?

(Respondent) Jag har själv djuröga så jag kan se direkt om en människa är duktig på detta. Det spelar ingen roll vilket djurslag vi pratar om. Sedan kan man vara bättre på vissa djur. Men jag kan se direkt om en gris är sjuk eller hungrig. Alla som kan hästar kan se direkt en fölunge som kan bli en kanonhopphäst. Det krävs ett djuröga för detta. Det är samma som när man är duktig på barn, du ser direkt behovet på barnet, det är en känsla du har.

(Intervjuare) Men kan den kompetens som ett djuröga för med sig vara tillämplar i andra branscher också, alltså är det en generisk kompetens?

(Respondent) Nej, som sagt, djuröga behövs inte i andra branscher. Det är något specifikt för vår bransch, egentligen inte ens för hela branschen utan det handlar om ett yrke bland flera i vår bransch. Så där har du svaret på generisk kompetens, om du förstår vad jag menar.

Mjuka kompetenser gör individen anställningsbar men kan inte valideras för att det saknas tydliga beskrivningar av vad som menas med dem. Samma mjuka kompetens kan dessutom laddas med skilda innebörder. Därutöver saknas ett enhetligt språk mellan yrken inom en och samma bransch vilket gör det än svårare att åstadkomma en gemensam bedömningsvokabulär mellan branscher. Även inom ett och samma yrke kan det finnas skillnader beroende på de informella kompetenser som efterfrågas av företag på lokal nivå.

SLUTDISKUSSION

En majoritet av respondenterna visar ett svalt intresse för SeQF trots EU:s och statens förhoppningar med det; några har varken hört om eller är intresserade av kvalifikationsramverket. Endast en minoritet av respondenterna tillmäter SeQF en distinkt betydelse. Oavsett, sedan 2008 arbetas på både regerings- och myndighetsnivå med att framställa en nationell referensram. Arbetssättet utgör typexempel på en top-down-styrning för att utveckla det som i valideringslitteratur benämns systemanpassad valideringsmodell (Andersson, Sjösten & Ahn 2003). SeQF är ett kvalifikationsramverk som branscherna förväntas anpassa sig till vilket gör att individen valideras i förhållande till en nationell/systemanpassad valideringsmodell; ett mer träffande begrepp för att beskriva SeQF är statsreglerad valideringsmodell. I valideringsforskning påpekas att valideringssystem får hög

legitimitet genom politiska initiativ och beslut (ibid.). Flera respondenter förhåller sig kritiska till SeQF:s begreppsapparat (kunskaper, färdigheter, kompetens). Men det som har bestämts på EU- och sedermera på nationell nivå får, utan hänsyn till subsidiaritetsprincipen, gälla oavsett avnämarnas anmärkningar vilket gör att den statsreglerade valideringsmodellen riskerar få legitimitetsproblem just på grund av politiska beslut. Men denna top-down-styrningslogik är inte ovanligt utan i:

/.../ Sverige har uppifrån initierad central styrning och granskning förekommit och varit vanlig i århundranden. Sverige fick sin organisatoriska form under 1600-talet, och statens pragmatiska och instrumentella hållning till såväl privata som offentliga verksamheter har vidmakthållit övervakande hierarkiska system i de olika samhällssektorerna (Brante 2014, s 338).

Vilka teoretiska mekanismer ger sig till känna i samband med spridningen av validering? Valideringsdelegationens initierade utveckling av valideringssystem har spridit sig till branscher som anammade konceptet, ibland utan att kunna motivera detta. Men hur kan det begripliggöras att branscher anammar ett koncept, trots osäkerhet kring nyttan med det? Svaret kan hittas med hjälp av teorin om institutionell isomorfism.

Med isomorfism åsyftas en homogeniseringsprocess bland organisationer med liknande strukturer som därigenom bildar ett organisatoriskt fält. Vid förändringar utsätts fältet för samma/isomorfa krafter. Isomorfismen förverkligas genom tre former av homogenisering: tvingande (politisk påverkan, lagstiftning, regelverk, påverkan från organisationer som den egna är beroende av), mimetisk (osäkerhet leder till att härma andra från fältet) och normativ isomorfism (påtryckningar från experter, vetenskaplig expertis, massmedia och myndigheter samt från organisationer tillhörande fältet för att reproducera samma logik eller utveckla professionaliseringen åt samma håll) (DiMaggios & Powells 1983).

Staten, genom Valideringsdelegationen, har inlett ett påverkansarbete för att få branscher att utveckla valideringssystem, vilket vittnar om en tvingande isomorfism. Branscherna, som genom liknande uppdrag och rationalitet bildar ett organisatoriskt fält, möter samma/isomorfa förändringskrav. Det kan diskuteras om ordet "tvingande" är adekvat. Men det är uppenbart att branscher blev delaktiga i förverkligandet av ett koncept trots att de inte riktigt kan motivera satsningen. Respondenternas resonemang avspeglar även en normativ isomorfism, flera branscher använder sig av ett strategiskt förhållningssätt. Trots svårigheter att redogöra för gynnsamma faktorer med valideringssystem väljer flera att implementera ett sådant för att göra som andra inom fältet och sålunda inte riskera tappa i anseende genom att bli bedömd som sämre. Denna inställning visar prov även på mimetisk isomorfism då branscher införlivar ett koncept för att framställa sig i linje

med andra inom fältet, trots osäkerhet om nyttan med en centralstyrd bedömningsmodell. DiMaggio och Powell (1983) förklarar att former av isomorfism inte alltid är empiriskt distinkta vilket bekräftas i denna studie. Den tvingande isomorfismen framträder tydligt men det är oklart var gränsen går mellan normativ och mimetisk isomorfism. I grunden handlar det om samma utgångspunkt: branscher utvecklar ett koncept, inte för att de är övertygade om nyttan med det, utan för att vara med som andra inom fältet. Teorin begripliggör ett, till synes, irrationellt handlande. Homogeniseringsprocesser inom ett organisatoriskt fält kan, när ett koncept anammas, bli en viktigare drivkraft än rationella överväganden. Utöver homogeniseringsprocesser finns det en ytterligare mekanism, en politisk-administrativ sådan, vilken gör validering till ett koncept som är särskilt lätt att spridas.

Validering har börjat sprida sig i västvärlden parallellt med utvecklingen av 1980-talets nya politisk-administrativa ordning som kombinerar näringslivets styrningslogik (New Public Management-reformer) med nyliberala marknadslösningar. Brante (2014) visar hur offentligfinansierade verksamheter importerade näringslivets mål- och resultatstyrning baserade på följande principer: (i) verksamheter ska vara effektiva (ii) genom att följa kvantifierbara indikatorer (iii) tillhörande centralstyrda modeller för resultatmätning som (iv) organisationer och anställda ska acceptera och tillämpa för att optimera måluppfyllelsen. Dessa principer hittas i och reproduceras genom validering vilket gör konceptet till ett barn av sin tid, lätt att anamma: den enskildes läroprocesser (formella, icke-formella, informella) omvandlas effektivt i någon form av kompetens utifrån kriterier tillhörande centralstyrda bedömningsmodeller (EQF, SeQF, branschens centralstyrda valideringssystem) som företagen och individer anpassar sig till för att effektivisera etablering och matchning på arbetsmarknaden samt optimera rörlighet mellan yrken för att avhjälpa kompetensförsörjningsbristen.

Branschernas valideringssystem används i olika syften: reda ut om individens kompetens matchar den efterfrågade kompetensen vilket överensstämmer med en summativ validering (fokus på vad individen kan) samt, om kvalifikationerna inte är tillräckliga, kartlägga den vidareutbildning som behövs för att anställas vilket avspeglar en formativ validering (fokus på vad individen bör göra för en branschetablering). Det innebär att branschernas valideringssystem har ett tudelat syfte med en bredare ansats än den summativa som lyfts fram i statliga utredningar och därmed formar det som kan beskrivas vara en pluralistisk validering. En dimension från valideringsforskningen (Andersson, Sjösten & Ahn 2003; Wedman et al. 2007) som återfinns i empirin är att branscherna strävar efter bedömningar av autentisk karaktär; valideringssystemen omfattar verklighetsförankrade frågor samt moment som gör att den validerade får utföra uppgifter som ligger nära den vardagliga praktiken.

Vilka framgångsfaktorer respektive farhågor eller risker, som respondenterna uttrycker sig, finns med validering? En framgångsfaktor är att branschernas pluralistiska valideringssystem anses kunna tillgodose kompetensbehovet. Men paradoxalt, valideringssystemen kan utestänga arbetskraft genom högt ställda kompetenskrav som gör att många inte kan uppfylla dem vilket skapar kompetensbrist. En annan framgångsfaktor är kartläggning av yrkesfärdigheter. Men även här hittas en paradox. Yrkesfärdigheter bedöms vara så pass viktiga att den formella kompetensen får en sekundär betydelse. Emellertid anses att individen behöver en i sig av branscherna kritiserad formell kompetens för att utveckla yrkesfärdigheter. Den kritiserade formella kompetensen, som anses vara av sekundär betydelse, likväl får utgöra ett nyckelkrav för etablering.

Dessa paradoxer visar att valideringssystemen är mångfacetterade genom att omfatta såväl framgångsfaktorer som risker:

- valideringssystemet kan avhjälpa eller förvärra kompetensbristen
- yrkesfärdigheter är viktiga men kan inte utvecklas utan formell kompetens som riskerar urholka efterfrågad branschkompetens
- SeQF legitimeras såväl som riskerar legitimitetsproblem genom top-down-styrning
- valideringssystem fångar branschspecifik kompetens men riskerar missa variationer och föränderlighet av kompetens på lokal nivå
- valideringssystem ska vara enkla och kostnadseffektiva men riskerar bli abstrakta och kostnadskrävande
- branschcertifierade valideringsutförare garanterar kvalitet men riskerar tillämpa valideringskriterierna subjektivt
- validering ger korrekt lönesättning men håller lönerna nere ifall validering förvägras
- valideringssystem bör utgå från företagets efterfrågade kompetens men riskerar bestämma åt arbetsgivaren vad som utgör branschspecifik kompetens
- validering underlättar anställning men riskerar ta över arbetsgivarens möjlighet att avgöra vem som ska anställas
- ju tydligare valideringskriterier desto svårare att ringa in generiska kompetenser
- informell kompetens är viktigast men valideras inte i avsaknad av bedömningskriterier
- generiska kompetenser hjälper branschbyte men riskerar dränera branscher på kompetens

Respondenternas reflektioner pekar på att valideringssystem kan leda till goda resultat men omfattar risker också som kan åstadkomma det som valideringen syftar till att åtgärda, nämligen förvärra kompetensbristen och hindra etablering. Med

tanke på hur organisationer brukar fungera gällande redan anammade koncept, då uppmärksamheten fästs vid positiva aspekter förenad med benägenhet att sprida glans över det som görs (Alvesson & Spicer 2016), talar en del för att riskerna kan ignoreras vilket i så fall kommer att överskugga potentiella framgångsfaktorer.

REFERENSER

- Alvesson M, Spicer A (2016): *The stupidity paradox*. London: Profile Books.
- Andersson P (2010): "Provision of prior learning assessment" *International Encyclopedia of Education*, 1, s. 169–174.
- Andersson P (2014): "Värdet av reell och formell kompetens". I: Henrik Kock (red.) *Lärande i arbetslivet. Möjligheter och utmaningar. En vänbok till Per-Erik Ellström*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap och lärande.
- Andersson P, Sjösten N-Å, Ahn S-E (2003): *Att värdera kunskap, erfarenhet och kompetens*. Stockholm: Myndigheten för skolutveckling.
- Andersson P, Harris J (red.) (2006): *Re-theorising the Recognition of Prior Learning*. Leicester: NIACE.
- Andersson P, Fejes A (2010): *Kunskapens värde - validering i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Andersson P, Fejes A (2014): "Svensk forskning om validering av vuxnas lärande" *Pedagogisk Forskning i Sverige* 19(4-5), s. 324-344.
- Andersson P, Stenlund T (2012): *Nordisk forskning och exempel på validering*. Nordiska ministerrådet.
- Arbetsförmedlingen (2014): *Tidigare statistik*. På internet (2015): <http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-prognoser/Tidigare-statistik.html>
- Bjørnåvold J (2000): *Making learning visible*. Thessaloniki: Cedefop.
- Brante T (2014): *Den professionella logiken*. Stockholm: Liber.
- Bryman A (2011): *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Colardyn D, Bjørnåvold J (2004): "Validation of Formal, Non-Formal and Informal Learning" *European Journal of Education* 39(1), s. 69-89.
- Diedrich A, Styhre A (2013): "Constructing the employable immigrant: The uses of validation practices in Sweden" *Ephemera: Theory and Politics in Organization* 13(4), s. 759-783.
- DiMaggio P J, Powell W W (1983): "The Iron Cage Revisited" *American Sociological Review* 48(2), s. 147-160.
- Dir. 2015:120 *Kommittédirektiv - En samordnad utveckling av validering*. Stockholm, Utbildningsdepartementet.
- Ds 2003:23 *Validering m.m.*
- Ellström P-E (1992): *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*. Stockholm: Publica.
- Eraut M (2000): "Non-formal learning and tacit knowledge in professional work" *British Journal of Educational Psychology* 70, s. 113–136.
- Eraut M (2004): "Informal learning in the workplace" *Studies in Continuing Education* 26(2), s. 247-273.
- EUR-Lex (2015): *Utbildning 2020*. På internet (2015): <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=uriserv:ef0016>
- Ferrera M (2005): *The Boundaries of Welfare*. Oxford: Oxford University Press.
- Harris J, Breier M, Wihak C (red.) (2011): *Researching the Recognition of Prior Learning*. Leicester: NIACE.
- Harris J, Wihak C, Van Kleef J (red.) (2014): *Handbook of the Recognition of Prior Learning - Research into practice*. Leicester: NIACE.
- Högskoleverket (2009): *Kvalitetsutvärdering för lärande*. Stockholm: Högskoleverket.
- Illeris K (2013): *Kompetens [vad, varför, hur]*. Lund: Studentlitteratur.
- Industrirådet (2014): *Industrirådets syn på kompetensförsörjning 2014*.
- Jacobsson K, Seing I (2013): "En möjliggörande arbetsmarknadspolitik?" *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19(1), s. 9-24.
- Johansson H, Panican A (2016): *Combating Poverty in Local Welfare Systems*. Basingstoke: Palgrave.
- Karlson N, Skånberg O (2012): *Matchning på den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Fritze.
- Karlson N, Fergin E (2013): *Vad är kompetens?* Stockholm: Ratio.
- Karlson N, Ronquist F (2016): *Yrkesutbildningens irrvägar*. Stockholm: Ratio.

- Kvale S, Brinkmann S (2014): *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lund A, Krantz J, Gustafsson B E (2013): *Skapande skola*. Stockholm: Myndigheten för kulturanalys.
- Manuti A, Pastore S, Scardigno A F, Giancaspro M L, Morciano D (2015): "Formal and informal learning in the workplace" *International Journal of Training and Development* 19(1), s. 1-17.
- May T (2013): *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- McGivney V (2006): "Informal learning: the challenge for research". I: Richard Edwards, Jim Gallacher & Susan Whittaker (red.) *Learning outside the Academy*. New York: Routledge.
- Mustel K (2007): *Koncept för validering av generella kompetenser i folkbildning och informellt lärande*. Norrköping: Valideringsdelegationen.
- Myndigheten för yrkeshögskolan (2013): *Hur vidareutveckla den nationella strukturen för validering?*
- Myndigheten för yrkeshögskolan (2015): *Sveriges referensram för kvalifikationer*.
- Nilsson P (2014): "Att utveckla ledarskap för lärande" I: Henrik Kock (red.) *Lärande i arbetslivet. Möjligheter och utmaningar. En vänbok till Per-Erik Ellström*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap och lärande.
- OECD (2013): *Trends Shaping Education*.
- Olofsson J (2011): *TCO granskar: lära för livet – hela livet*. Stockholm: TCO.
- Polanyi M (1966): *The tacit dimension*. Gloucester: Peter Smith.
- Prop. 2014/15:1 *Budgetpropositionen för 2015*.
- Prop. 2014/15:100 *2015 års ekonomiska vårproposition*.
- Prop. 2014/15:107 *Vissa frågor med anledning av införandet av en nationell referensram för kvalifikationer för livslångt lärande*.
- Prop. 2015/16:1 *Utbildning och universitetsforskning*.
- SCB (2016): *Arbetskraftsundersökningarna (AKU), februari 2016*.
- Skolverket (2014): *Identifiering av generella kompetenser med hjälp av EU:s nyckelkompetenser*.
- SOU 1996:27 *En strategi för kunskapslyft och livslångt lärande*. Stockholm: Fritzes.
- Valideringsdelegationen (2008): *Valideringsdelegationens slutrapport*. Västerås: Valideringsdelegationen.
- Wedman I, Stoor M, Carling E, Djuvfeldt G, Holmström P, Linder J (2007): *Validering av kunskaper och kompetens*. Gävle: Högskolan i Gävle.
- Wennberg K, Lindberg H, Fergin E (2013): *Rekrytering och kompetensförsörjning i snabbväxande företag*. Stockholm: Ratio.