

Utbildningsdepartementet
Gymnasie- och vuxenutbildningsenheten
Dnr: U2020/00129/GV

Arbetsgivarverkets synpunkter avseende remiss *Validering – för kompetensförsörjning och livslångt lärande (SOU 2019:69)*

Arbetsgivarverket har anmodats att lämna synpunkter på Valideringsdelegationens slutbetänkande *Validering – för kompetensförsörjning och livslångt lärande (SOU 2019:69)*. Arbetsgivarverket besvarar remissen utifrån ett statligt arbetsgivarpolitiskt perspektiv.

Utgångspunkter

Arbetsgivarverket vill inledningsvis framhålla att vi delar Valideringsdelegationens uppfattning om att mer och bättre validering skulle kunna bidra till ökad flexibilitet, effektivitet och bättre matchning på den svenska arbetsmarknaden. Validering har stor potential att underlätta omställning och snabbare återhämtning på arbetsmarknaden. Genom att synliggöra och ge erkännande åt alla kunskaper, oberoende av hur de förvärvats, kan samhället bättre nyttja all kompetens och ställa om till nya förutsättningar.

Delegationen menar att det främsta problemet med hur validering fungerar idag är att det saknas samsyn och gemensamma strukturer för vad validering är och hur den bör bedrivas. Arbetsgivarverket instämmer i denna analys och vill därför särskilt styrka delegationens **förslag 6.5.1**, om en ny definition av validering. Idag råder osäkerhet kring valideringens kvalitet och status och många har lägre förtroende för kunskap som förvärvats utanför de formella utbildningssystemen än formellt tillägnad kunskap. För statliga arbetsgivare, som har lagen om offentlig anställning med kraven på tillsättning utifrån förtjänst och skicklighet att förhålla sig till, är det en grundförutsättning att validerad kunskap både kan jämföras och likställas med kunskap som förvärvats inom de formella systemen. En tydlig definition är ett viktigt steg för att etablera det gemensamma ramverk som behövs för att stärka förtroendet för validering.

Förslag gällande den generella regleringen

Arbetsgivarverket tillstyrker förslag 6.5.3. inrättandet av en valideringsförordning. Det är viktigt att det är tydligt var frågorna regleras, hur förhållandet mellan olika regleringar ser ut samt att alla aktörer har samma grund att rätta sig efter.

Arbetsgivarverket tillstyrker **förslaget 6.5.5** om att respektive ansvarig myndighet bör ta fram sektorsspecifika riktlinjer för validering, och gör i likhet delegationen bedömningen att det finns skillnader mellan berörda sektorer som motiverar specifika regler.

Arbetsgivarverket tillstyrker **förslag 6.5.6** om att UHR och UKÄ får i uppdrag att i samverkan ta fram rekommendationer för lärosätenas arbete med validering.

Förslag gällande organisering och styrning

Arbetsgivarverket tillstyrker **förslag 7.5.1** om att det ska tas fram en övergripande nationell strategi för kompetensförsörjning och livslångt lärande. Idag hanteras kompetensförsörjningsfrågorna parallellt inom arbetsmarknads- utbildnings- och näringspolitiken och på nationell såväl som regional nivå samtidigt. Inom ett för arbetsmarknaden centralt område som kompetensförsörjning, som involverar många olika aktörer, torde en nationell strategi kunna underlätta koordinering och effektivitet.

För Arbetsgivarverket är det en självklarhet att kompetensförsörjning är ett ansvar för varje enskild arbetsgivare. Vissa övergripande förutsättningar hanterade på en strategisk nationell nivå kan emellertid underlätta kompetensförsörjningen. Som Arbetsgivarverket förstår förslaget om en nationell strategi ska dess syfte vara att möjliggöra en övergripande behovsanalys och underlätta eventuella åtgärder. Arbetsgivarverket instämmer i att det är rimligt att valideringsfrågorna därmed också omfattas av en nationell kompetensförsörjningsstrategi.

Delegationen föreslår vidare att det är inom ramen för strategidiskussionen som beslut ska fattas om hur kompetensförsörjnings- och valideringsfrågorna ska organiseras framöver. Denna del av förslaget är av central betydelse. Arbetsgivarverket tar inte ställning till vad som kan vara en lämplig organisationsform men konstaterar att det behövs en tydlig ansvarsfördelning samt mer samordning generellt; regionalt och nationellt. Det är dock viktigt att strategins förslag inriktas på de generella förutsättningarna. Arbetsgivarverket kan se en risk med att en detaljinriktad reglering skulle skapa och inlåsningar och försvåra den typ av flexibilitet som snabba förändringar på arbetsmarknaden behöver.

Arbetsgivarverket ställer sig tvekan till att strategin ska beslutas genom en överenskommelse mellan regeringen och arbetsmarknadens parter. Att parterna är

involverade i processen med att ta fram strategin är centralt men beslut om eventuella strukturer och liknande bör vara en fråga för politiken.

Ytterligare en avgörande faktor för att valideringsdelegationens arbete ska få genomslag är att en aktör får ett uttalat ansvar att fortsätta stödja och driva frågorna. Arbetsgivarverket anser dock att det förslag (**förslag 7.5.2**) om ett valideringsråd som ges i slutbetänkandet är otydligt, exempelvis avseende tänkt mandat och förhållande till andra aktörer inom området. Om rådet realiserar är det viktigt att dessa oklarheter klagörs, samt huruvida rådet ska vara en permanent eller tillfällig organisationslösning.

Arbetsgivarverket är positivt till **förslaget 7.5.3**, om att kompetensförsörjning ska vara en grunduppdrag i det regionala utvecklingsansvaret. Vi vill betona vikten av att också de statliga arbetsgivarnas kompetensbehov i regionerna inkluderas i sammanställningen till regeringen, eftersom en helhetsbild av kompetensbehovet saknas idag.

En aspekt som Arbetsgivarverket saknar i slutbetänkandet är hur utvärdering och kontroll av valideringsarbetet ska organiseras. Att en oberoende aktör har ansvaret att utvärdera valideringens kvalitet är viktigt för att stärka förtroendet för och legitimiteten hos validerad kunskap.

Synpunkter avseende övriga förslag

Valideringsdelegationen föreslår att det ska avsättas mer medel för kompetensförsörjning och livslångt lärande i socialfonden (**förslag 8.4.1**). Arbetsgivarverket välkomnar detta förslag. Pågående digitalisering och strukturförändringar på arbetsmarknaden innebär både att lärande behöver ske löpande och att fler grupper än tidigare kan komma att behöva rustande insatser. Vi anser att socialfonden i högre grad än idag skulle kunna användas för att möta behoven av kompetensutveckling i arbetslivet, och att utvecklande av strukturerna för validering torde kunna vara en viktig del i detta arbete.

Arbetsgivarverket tycker också att det är bra att delegationen uppmärksammar att det finns en könsmässig snedbalans i användningen av branschvalidering. Arbetsgivarverket instämmer i att branschvalideringen behöver breddas till fler branscher.

Avslutande kommentarer

Arbetsgivarverket anser att det finns stor potential i att utveckla systemet för validering. Ökad tydlighet och struktur är inte minst viktigt för att stärka förtroendet för kompetens som förvärvats utanför de formella utbildningssystemen. En förutsättning för att valideringen ska kunna uppfylla sin potential är att den föregås av en inledande kartläggning av individens kompetens och

utvecklingsbehov. Arbetsgivarverket vill också framhålla vikten av att berörda statliga verksamheter får de resurser som krävs för att fullgöra eventuellt utökade uppdrag. Vår förhoppning är att detta sammantaget kan leda till att statliga arbetsgivare i större utsträckning nyttjar kompetens som idag kanske inte synliggörs. Det vore positivt, både för de statliga verksamheterna och för de individer vars kompetens erkänns.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Gunnar Holmgren. I den slutliga handläggningen deltog utredare Sofie Andersson och utredare Karin Åslund och kommunikationschef Lars Andréén, föredragande.



Gunnar Holmgren



Lars Andréén