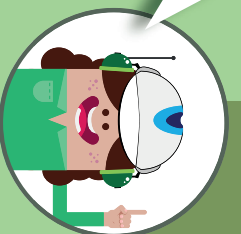


Mer kompetens - ger mer trygghet



INDUSTRIVALIDERING

IFMETALL

Vadå validering? Validering handlar om att se vilka kunskaper du har och få ett bevis på vad du kan. Att göra en validering är varken krångligt eller tråkigt och det är bra för både dig och det företag du jobbar på.

Det finns olika vägar till att blir en kunnig industriarbetare. Vissa har utbildat sig och andra har lärt sig på jobbet, eller så är din yrkeskunskap i dag ett resultat av både och. Är det några bitar som saknas? Då gynnar det både dig och din arbetsgivare att du får lära dig det du behöver.

Valideringsresultatet skall användas för att du skall kunna få rätt kompetensutveckling och inget annat. Så innan valideringen pratar ni om hur det skall gå till.

IF Metall, tillsammans med andra parter inom industrin, står bakom Svensk industrivalidering. På svenskindustrivalidering.se kan du läsa mer om valideringar och vad de innehåller.

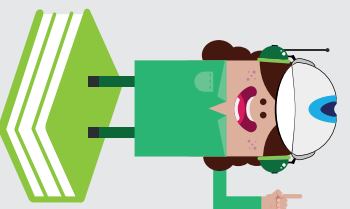
Men om jag nu genomgått en validering och står där med mitt kompetensbevis. Hur hjälper det mig?

Målet med validering är ett kompetensbevis och då kan du behöva kompetensutveckling för att lära det du inte kan – än.

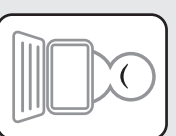
► För att få nya arbetsuppgifter på din nuvarande arbetsplats eller för att få ett annat jobb är det bra att ha bevis på vad du kan

► Har du kanske inget skolbetyg eller har gått ”fel” utbildning?
- Kompetensbeviset visar att du har kompetenser och färdigheter som branschen efterfrågar.

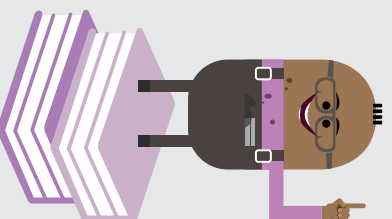
► Ett kompetensbevis kan vara starten för dig som vill lära dig mer.



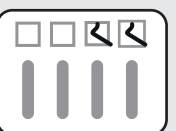
→



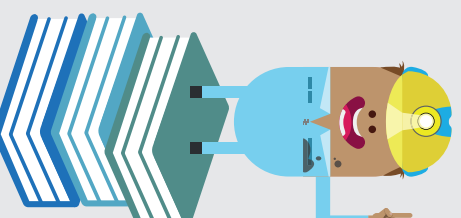
Steg 1
Efter samtal om hur resultatet ska användas så gör du ett test, med en testledare. Oftast via webben.



→



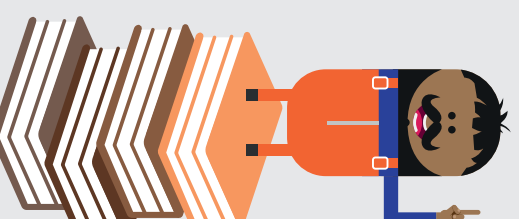
Steg 2
Testresultatet ger dig och din arbetsgivare koll på vad du kan och en plan över vad du behöver.



→



Steg 3
Du får utbildningar som passar just dig. På jobbet, på test-centret eller via webben.



→



Steg 4
Du får ett kompetensbevis. Ett papper som visar vilka kunskaper som du har.

Mer kompetens ger mer trygghet

Målet med kompetensutveckling är trygga anställningar. För arbetslösa är det ofta nödvändigt att bevisa sin kompetens för att få jobb. För den som har ett arbete innebär det möjligheter att växa i sitt arbete, bättre lön och att få fler alternativ på arbetsplatsen och på arbetsmarknaden.

Våra arbetsgivare förväntar sig att vi snabbt ska kunna anpassa oss till nya produkter, nya maskiner och nya arbetsuppgifter. Yrkesutveckling och tillgång till kompetensutveckling är viktigt för ett hållbart arbete och för att klara förväntningarna. Som förtroendevalda i IF Metall har vi ett ansvar att bidra till goda förutsättningar för detta. Ett bra verktyg, som dessutom innebär ett bevis på kunnande, är branschvalideringen.

Det är arbetsgivaren som har ansvar för att ge möjlighet till yrkes- och kompetensutveckling. Tyvärr finns det ofta brister gällande att säkra kompetensförsörjning och investeringar i utveckling och god konkurrenskraft kommer för sent. IF Metall behöver vara delaktigt i att finna lösningar och kräva handling, annars är det medlemmarna som blir lidande.

Att komma överens med arbetsgivaren

Vilka kompetenser som behövs och hur det skall uppnås måste fastställas för varje arbetsplats. Branschvalidering kan vara en bra start för att få ett underlag för att se både individens och arbetsplatsens behov.

Ett första steg för en klubb att komma igång kan vara att begära överläggning med arbetsgivaren om formerna för samverkan kring utbildning och annan kompetensutveckling.

Om det råder osäkerhet om vad ni kan kräva eller ta upp i en förhandling om kompetensutveckling så kan ni vända er till er avdelning.

Branschvalidering

Validering av yrkeskompetens (branschvalidering) handlar om att bedöma och intyga en persons kunskaper och färdigheter kopplat till de krav som ställs inom ett yrke eller yrkesområde. Om en individ har utvecklat sin kompetens genom en utbildning, många år på jobbet eller på något annat sätt spelar ingen roll. Det väsentliga är att visa vad medlemmen kan just nu, för att kunna ta till vara på den kompetens som finns eller gå vidare med kompetensutveckling som är träffsäker och effektiv.

Genom en branschvalidering med godkänt resultat får medlemmarna ett bevis på att de verkligen kan det som branschen och svenska industriföretag efterfrågar. Våra medlemmars kompetens blir erkänd.

IF Metall är part i Svensk industrivalidering som är en samverkan mellan fack, arbetsgivare och branschorganisationer inom stora delar av industrin. Svensk Industrivalidering ansvarar för validering och certifiering av industrins olika bas- och yrkeskompetenser.

I det så kallade baskonceptet har huvudmännen enats om vilken kompetens som är grundläggande, kritisk och kvalificerande för att jobba inom svensk tillverkningsindustri. Baskoncepten validerar kompetens som är gemensam för dagens industriarbete – oavsett i vilken delbransch man arbetar inom. Beroende på behovet för arbetsplatsen och individen finns det tre olika moduler Industriteknik BAS, Underhåll Bas och Automation BAS.

Kunskapen som testas varierar men innefattar kunnande som normalt kräver en industriutbildning eller arbetslivserfarenhet. Resultatet visar inte alla kunskaper eller en individs hela unika yrkeskunnande. Och medlemmen har, även om hen inte når godkänt i allt, kvar samma yrkeskompetenser som tidigare, men med en plan för att utvecklas och stärka sin trygghet på arbetsplatsen ytterligare.

Ibland finns behov av validering som är specifik för olika branschers yrkesroller och arbetsinnehåll. För vår del av industrin finns branschspecifik validering för: *Processteknisk kompetens, Gjuteriteknisk kompetens, CNC Teknik och Svetsteknisk kompetens.*

Hur genomförs branschvalidering?

Parterna är överens om att det finns ett behov av att kunna validera för industrins behov av kompetensförsörjning och att valideringen skall syfta till att utveckla och stärka de anställda - inte för att göra någon form av utsortering. Om det finns intresse för att genomföra branschvalidering som grund för det fortsatta arbetet med kompetensutveckling på företaget tar facket tillsammans med företaget kontakt med ett ackrediterat testcenter för att information om tillgänglighet, kostnad för validering och efterföljande kompetensutvecklingsinsatser.

Själva valideringen genomförs av ett testcenter. För information om vilka testcenter som är aktuella i er region se; www.svenskindustri-validering.se. Basvalideringarna består av frågor som besvaras på en dator under överseende av en testledare, vilket i normalfallet tar ca 4 timmar (inklusive genomgång före och efter).

Kompetensbevis

För medlemmarna innebär en godkänd branschvalidering ett kompetensbevis som är värdefullt på det nuvarande arbetet och när de söker jobb inom närliggande yrken. Valideringen innebär att medlemmarna och facket kan begära kompetens-utvecklingsplaner och utbildningar utifrån det behov som framkommer. Det finns också möjlighet till utveckling och validering inom mer branschspecifik kunskap. Sammantaget innebär det tryggare anställningar.

Arbetsgivaren får bättre koll på förutsättningar och styrkor. Det blir ett effektivt sätt att skapa ett strukturerat kompetensutvecklingsarbete där det kan satsas på de individer och på de områden som har störst behov. Det blir lättare att rekrytera och det skapar en positiv bild av arbetsgivaren. I förlängningen leder det till sänkta kostnader och större möjligheter att satsa på nya produkter och ny teknik.

Kompetensutveckling är målet

Validering är bra och ger en bild över medlemmens och företagets behov, men tänk på att kartläggningen skall leda till kompetensutveckling och ett bevis på kompetens. Det kan finnas en fullt förståelig oro hos medlemmar att validera sig och riskera att blotta eventuella kunskapsbrister. Samtal med medlemmarna om syftet och processen är som därför viktigt. Validering med stöd för kompetensutveckling är positivt och ökar chanserna till trygga anställningar.

Innan valideringen påbörjas skall klubben och företaget komma överens om hur resultatet redovisas och syftet med att kartlägga kompetens. Parterna behöver komma överens om vilka kompetenser det skall erbjudas utbildning för och förutsättningarna för detta.

Företaget och det lokala facket ser förmodligen olika behov av komplettering. För företaget kan det kanske räcka att se kartläggningen för att kunna ställa om de interna utbildningarna. För medlemmen så finns behovet av att fylla i kompetensluckor även i delar som arbetsgivaren inte finner lika relevanta.

Det finns många olika former för utbildningar och det viktiga är att det passar för er situation. Interna utbildningar och lärande i arbete kan ibland vara bra. För vissa kompetenser och individuella förutsättningar kan det krävas andra utbildningsformer, så som klassrumsundervisning eller digitalt lärande. Testcentren kan erbjuda eller förmedla de utbildningar som krävs.

När kan man ta upp kompetensutveckling?

Det finns många tillfällen då kompetensutveckling och validering kan vara en del av lösningen för både arbetsgivare och medlemmar. Klubben har givetvis rätt att begära förhandling om kompetensutveckling på arbetsplatsen. Utöver direkta förhandlingar om det, är dessa några av de tillfällen då det är bra att ta upp frågan:

- **Jämställdhetsarbete**
Har ni jämställda möjligheter till yrkesutveckling? Visar lönekartläggningen kompetensbehov för vissa grupper?

- **Yrkesintroduktionsavtal**
En anställning i kombination med kompetensutveckling. Validering kan ge er utbildningsplaner och målsättningar.

- **Pensioner och deltidspension**
Kommande deltidspensionering eller ålderspensioner kräver ersättare i tid. Validering och kompetensutvecklingsplaner kan vara verktyg.

- **Nya utrustningar eller produkter**
Rätt kompetenser är en förutsättning för utveckling. Validering kartlägger behovet och visar möjligheterna.

- **Rehabilitering och arbetsplatsanpassning**
En validering kan vara ett verktyg för att utreda möjliga nya arbetsuppgifter. Kompetensutveckling är viktig vid arbetsplatsens utformning.

- **Personalbehov**
Validering hjälper till att avgöra vilken kompetens som krävs av en nyanställd för att klara jobbet. Med validering får ni bättre koll på behovet vid bemanning men också på vilka krav som skall ställas.

- **Övertalighet**
Vid förändringar i personalstyrkan eller omplaceringar skall arbetsgivaren förhandla. Då krävs ofta kompetensutveckling. I samband med varsel så kan validering ge ett intyg på delar av det du lärt dig i jobbet och innebära en snabbare återgång i ett nytt arbete.

- **Tecknande av avtal om korttidsarbete**
Vid vissa kriser så kan facket och arbetsgivaren teckna lokala avtal om korttidsarbete. I dessa avtal bör frågan om validering och kompetensutveckling finnas med. Det är rimligt att arbetsgivaren gör det möjligt för de anställda att höja sin kompetens då det finns tid. Det stärker både företaget och de anställda och ger bättre förutsättningar när produktionen kommer igång.

