

# mikromeriter

en guidebok för dig som vill  
utforska och utveckla  
mikromeriter

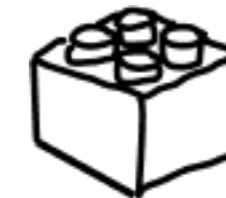
23 maj 2024  
Kompetenspasset



## Innehållsförteckning

En guide för att ta fram och arbeta med mikromeriter	5
Kompetenspasset - ett utforskande samarbetsprojekt	6
<b>1. Vad är en mikromerit?</b>	<b>8</b>
Piloter som arbetat med mikromeriter	10
Arbetsförmedlingen	11
Handelsrådet	12
Proteko - Nordiska textilakademin	13
Skellefteå kommun	14
Skellefteå kraft	15
Sobona	16
Lärdomar från piloterna	17
<b>2. Att utforma mikromeriter</b>	<b>18</b>
Formulering av mikromeriter och läranderesultat	19
Behovsanalys	21
Formulera läranderesultat till en mikromerit	22
Exempel på en mikromerit baserad på läranderesultat	24
Ägarskap och ansvar för mikromeriter	26
Data i mikromeriten	27
<b>3. Definitioner, principer, format och kvalitetskriterier</b>	<b>28</b>
Bedömningsmetoder	30
Faktorer som driver kvalitet	32

<b>4. Europeiska principer för utformning och utfärdande</b>	<b>34</b>
1. Quality	36
2. Transparency	37
3. Relevance	37
4. Valid assessment	37
5. Learning pathways	38
6. Recognition	38
7. Portable	39
8. Learnercentred	39
9. Authentic	39
10. Information and guidance	40
<b>5. Sammanfattning och fördjupning</b>	<b>42</b>
Sammanfattning	43
Fördjupning	44





## En guide för att ta fram och arbeta med mikromeriter

Denna guidebok bygger på erfarenheterna av att utveckla mikromeriter i Vinnova-projektet Kompetenspasset, och på de rekommendationer som har tagits fram av Europeiska rådet. Syftet med denna guide är att den ska ge en större förståelse för vad mikromeriter är genom exempel från projektets arbete. Samt att den ska vägleda den som önskar ta fram mikromeriter för sin bransch eller verksamhet.

Intresset för mikromeriter i Sverige har visat sig vara stort och inom projektets ramar har vi arbetat med flera perspektiv för att förstå och bygga kunskap kring mikromeriters roll för att möjligtvis länka samman arbetslivets kvalifikationer med de kompetensutvecklingsmöjligheter som erbjuds inom ramen för både formell utbildning och annat lärande.

Vi välkomnar alla som vill fördjupa sig i hur man kan utforma och använda mikromeriter att ta del av denna guidebok. Läs gärna mer på projektets webbsida [www.kompetenspasset.se](http://www.kompetenspasset.se)

2024-05-23

Projektgruppen för Kompetenspasset

## Kompetenspasset - ett utforskande samarbetsprojekt

Kompetenspasset är ett projekt i samarbete mellan Myndigheten för yrkeshögskolan, Arbetsförmedlingen och RISE Research Institutes of Sweden, som drivits från september 2021 och med avslut i juni 2024. Syftet är att utveckla en svensk pilot för mikromeriter baserad på EU:s *“Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability”*. Projektet har tagit fram metoder som har prövats mot verkliga målgrupper och involverat både offentliga aktörer och näringslivet för att pröva processer och tekniska lösningar.

Projektet utgår från EUs rekommendationer för ökat fokus på mikromeriter och funktionalitet kopplad till digital infrastruktur för livslångt lärande och kompetensförsörjning och hänger också ihop med EU:s kompetensagenda och satsning på digitalisering. Projektet är i linje med pågående arbete både på EU-nivå och nationell nivå för att ta hänsyn till den strukturella och tekniska utvecklingen för att stärka individens integritet och datasäkerhet.

Projektet är också relevant i relation till den pågående reformeringen av arbetsrätten, där olika omställningsorganisationer får en utökad aktiv roll i kompetensförsörjningen. Sveriges höga grad av digitalisering möjliggör en finmaskig struktur för hur

utbildningar kan delas upp och ger stärkta kompetenser även för icke-formellt lärande. Genom att tillhandahålla digitala bevis för vad en utbildning innehåller och vad man lärt sig, kan det passas in i 'digitala plånböcker' tillsammans med annat lärande och bidra till en ökad kompetensförsörjning. Sverige har också ett unikt kursutformat upplägg för formell yrkesutbildning och SEQF nivåplacerade kvalifikationer i moduler/delkvalifikationer, vilket är fördelaktigt inom EU.



# 1

## Vad är en mikromerit?

Mikromeriter är ett sätt att kvalitetssäkra och dokumentera läranderesultat och kompetens. Kompetenserna utgörs av mindre delar än en komplett examen i sin omfattning. Lärandet kan ha skett genom utbildning, eller utvecklats genom arbete eller andra erfarenheter. Det innebär att det kan finnas mikromeriter med mycket hög grad av kvalitetssäkring och med koppling till branschstandarder eller med tydlig koppling till referensramen för kvalifikationer (SeQF) men också mikromeriter som bygger på informellt och icke-formellt lärande. Nyckeln för att dessa kan samexistera är transparensen - att det framgår i datan som en mikromerit innehåller vem som tagit fram den, vem som gett ut den, vilka läranderesultat som ingår och hur den kvalitetssäkrats. Slut användaren, exempelvis en individ eller en potentiell arbetsgivare får sedan värdera hur värdefull den aktuella mikromeriten är för det sammanhang där den nyttjas.

Mikromeriter kan ses som ett sätt att bekräfta specifika kompetenser som tillsammans antingen kan läggas samman till en större kvalifikation, eller som kan stå för sig själva. De kan därmed stödja en mer omfattande och inkluderande strategi för erkännande av tidigare lärande. Mikromeriter bör till sin natur besitta en viss grad av självständighet, vara överförbara, påbyggnadsbara och ska ha ett eget värde i sig, allt enligt EU:s riktlinjer för mikromeriter.

Mikromeriter är inte avsedda att ersätta traditio-

nella kvalifikationer utan ska snarare komplettera dem. Intentionen är att de ska kunna användas som en möjlighet till ett livslångt lärande för individer, som får större möjligheter att bygga vidare på sina kompetenser och få sin kompetens erkänd och dokumenterad. Mikromeriter är ett sätt att hjälpa individer utveckla sina kompetenser, vilket i förlängningen bidrar till personlig och professionell utveckling.

Mikromeriter kan bidra till att professionalisera branscher och minska inträdes hinder på arbetsmarknaden. De kan också bidra till att ta itu med gapet mellan de kompetenser som ibland uppstår mellan det som efterfrågas av arbetsgivare och det som arbetssökande besitter, göra individer mer anställningsbara och underlätta ytterligare kompetensutveckling på arbetsplatser. Mikromeriter kan också vara ett sätt att erbjuda riktade och flexibla utbildningsmöjligheter av mindre omfattning, som kan användas för att komplettera traditionella kvalifikationer och underlätta det livslånga lärandet. Mikromeriter kan synliggöra lärande som traditionellt inte har dokumenterats och inte alltid har så tydliga ramar som formellt lärande. Det kan till exempel handla om lärande på arbetsplatsen, föreningskurser eller folkbildning. De har potential att förbättra anställbarheten, kompetensutvecklingen och erkännandet av tidigare lärande och kan levereras i en mängd olika sammanhang.

## Piloter som arbetat fram mikromeriter

Inom detta projekt har fem organisationer deltagit som på varsitt håll har utforskat mikromeriter och hur dessa skulle kunna användas i respektive organisation eller bransch. Dessa organisationer har arbetat med att kartlägga kompetenskrav och att ta fram metoder för hur läranderesultat skulle kunna leda till ett utfärdande av mikromeriter. Dels har dessa diskuterat och provtryckt hur en process för att säkerställa kvalitet över tid och ägandeskap av framtagna mikromeriter skulle behöva se ut för att ge mikromeriterna kvalitet som stärker både individ och organisation.

De fem piloterna och deras arbete har sett mycket olika ut och det har gett projektet stort värde att kontinuerligt under projektet följa upp och stötta dem i denna läranderesor.

Utöver dessa har också en rad andra organisationer under projektets gång börjat utforska mikromeriter; däribland Yrkesnämnden för film och tv, Riksidrottsförbundet & SISU Idrottsutbildarna, IUC Norr, Studieförbundet och Studieförbundet Vuxenskolan.



## Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen har utforskat användningen av mikromeriter för att erbjuda ett mer strukturerat och enhetligt sätt för individer att presentera sin kompetens. Mikromeriter utgör ett sätt för personer som saknar formell utbildning eller har luckor i sin arbetslivserfarenhet att tydligt visa upp sina kunskaper och färdigheter inom specifika områden. Genom en pågående pilotstudie har man tittat på två huvudsakliga områden: mikromeriter inom arbetsmarknadsutbildningar och mikromeriter för generell grundläggande kompetens.

Inom arbetsmarknadsutbildningar har fokus legat på att undersöka hur mikromeriter kan bidra till att ytterligare kvalitetssäkra utbildningar genom tydliga läranderesultat. Genom samarbete med en utbildningsleverantör har mikromeriter skapats för service och handel. Tanken är att integrera mikromeriter i utbildningar där läranderesultaten inte är tillräckligt tydliga för att göra innehållet klarare för alla parter. Detta ses som en potentiell fördel för både individer och pedagoger.

Ett system med mikromeriter kan också möjliggöra en mer skraddarsydd kompetensutveckling för individer, vilket kan stärka deras karriärmöjligheter. Arbetsförmedlingen har utforskat hur mikromeriter i grundläggande generell kompetens kan hjälpa personer långt ifrån arbetsmarknaden. Flera inter-

vjuer har genomförts med anställda från Arbetsförmedlingen som arbetar med personer som har olika hinder och funktionsnedsättningar vilket försvårar inträdet på arbetsmarknaden. Enligt dem kan synliggörandet av generella kompetenser vara viktigt för ett återinträde på arbetsmarknaden

Ett proof of concept inleddes med Samordningsförbundet Skåne Nordost för att skapa mikromeriter inom grundläggande generell kompetens för anställningsbarhet. Det är avgörande att arbeta nära arbetsgivaren när mikromeriter ska skapas, eftersom det är arbetsgivaren som vet vilka kompetenser som behövs för en eventuell anställning. 9 individer fick mikromeriter inom exempelvis samarbete i arbetsgrupp, ramar och regler, utemiljö, kökshygien. Genom att tillhandahålla mikromeriter för grundläggande kompetenser inom anställningsbarhet kan dessa personer visa upp de färdigheter som är relevanta för arbetsmarknaden, såsom relationskompetens och problemlösning.

Pilotens slutsats är att mikromeriter har en stor potential för de som står långt ifrån arbetsmarknaden och för att förbättra matchningen på arbetsmarknaden genom att göra kompetensprofileringen mer detaljerad.

## Handelsrådet

Handelsrådet har under de senaste fem åren intensifierat sitt arbete med att formulera branschens kompetensbehov enligt SeQF:s arbetsätt. Arbetet har resulterat i en rad kompetensbeskrivningar för hela och delar av yrkesroller. En löpande utmaning är att få dessa kompetensbeskrivningar att användas och göra så stort nytta som möjligt i handelskompetensförsörjning. Genom att ingå i Kompetenspasset ville Handelsrådet utforska om mikromeriter som företeelse kan bidra i det arbetet.

Arbetet tog sin utgångspunkt i befintliga kompetensbeskrivningar. Vi prövade att bryta ner dem till mindre storlekar i syfte att öka deras användbarhet och tydlighet. Vi testade också om nya områden såsom textil- och modevärdering och generella kompetenser skulle lämpa sig för mikromeriter. Genom projektet utforskade vi även frågan om själva utfärdandet av mikromeriter. Utifrån erfarenheterna från branschvalideringsområdet, kunde vi se svårigheter att som branschaktör bygga upp och framför allt förvalta en kvalitativ och ekonomiskt hållbar utförorganisation. Handelsrådet deltog också löpande i diskussionerna om vad mikromeriter är och bör vara tillsammans med andra piloter och projektparter.

Den springande punkten för Handelsrådet har varit

att gemensamt utforska mikromeriter som företeelse – inte hitta på en egen definition av vad en mikromerit är. De tycker att det är avgörande att nationellt landa i en gemensam definition av vad en mikromerit är i relation till andra redan definierade och systematiserade meriter i vårt system. Görs inte detta ser vi en risk att den "valuta" som mikromeriter är tänkt att bidra till på kompetensmarknaden får låg legitimitet.

Skapas en nationell samsyn kring vad en mikromerit är ser Handelsrådet att mikromeriter kan vara ett viktigt verktyg för att bygga på befintliga yrkesroller i handeln med specifika, avgränsade och efterfrågade kompetenser. Det kan också vara ett kraftfullt verktyg i omställning och för individer med begränsade formella kompetenser.

## Protoko - Nordiska textilakademin

Branschorganisationen TEKÖ och andra nyckelaktörer inom mode och textilindustrin har sedan drygt 10 år tillbaka pekat på nödvändigheten av att ställa om modeindustrin till en hållbar, mer cirkulär ekonomi. Att förlänga livet på kläder och andra textilier har setts som en central del av omställningen. Och som en följd av det har många sett ett ökat behov kompetens inom reparationssömnad.

Hela tiden har de som arbetar för cirkulär, hållbar mode- och textilindustri blivit fler och mer övertygade om behovet av omställning. Nordiska Textilakademin/Protoko tillhör den gruppen. Nordiska Textilakademin satsade därför 2021 på att ta fram yrkeskvalifikationen reparationssömnad inom ramen för branschvalidering. Mikromeriterna i instegsprogram reparationssömnad är en delmängd av yrkeskvalifikationen. Processledaren för mikromeriterna kunde alltså bygga vidare på ett arbete som redan kartlagt relevanta kompetenser inom reparations-sömnad.

Mikromeriter ökar förmågan att anpassa validering och utbildning efter individuella och lokala sammanhang och behov. Varje sammanhang har sina specifika behov av kompetens. Varje organisation, och varje individ har sin specifika förmåga att tillägna sig kompetens.



Mikromeriter gör det möjligt att skapa validering och utbildning också för vuxna med kort formell utbildning, ger individer möjligheter att visa och tillägna sig kompetens under rimliga omständigheter.

Nordiska Textilakademin har sett hur mikromeriter, att bryta ner kompetenskrav inom yrkesområden till små delar skapar förutsättningar för att samarbeta över branschgränser, skapa kombinationstjänster och att identifiera arbetsuppgifter för instegsjobb och/eller arbetsdifferentiering (avlasta). De har också sett hur SFI, och annan språkutveckling skulle kunna dra nytta av konceptet mikromeriter.

## Skellefteå kommun

Inom Skellefteå kommun har man i detta projekt arbetat med att ta fram mikromeriter för yrkes-svenska inom Vård och omsorg. Utgångspunkten var att Skellefteå kommun hade anställda vårdbiträden som inte kunde utöva sitt yrke trots genomförd vårdbiträdesutbildning, detta på grund av att de inte hade tillräckligt med kunskaper inom svenska språket. Att arbeta med äldre, sjuka eller människor med behov av stöd i sin dagliga verksamhet kräver att personalen förstår vad den skall göra, vad människor säger och hur de mår. Detta behöver kunna dokumenteras på ett bra sätt för att verksamheten skall fungera. I grunden handlar det om ett säkerhetsarbete, så att rätt vårdinsats sätts in samt rätt medicin delas ut och händelser dokumenteras, för att nämna några exempel som behöver en bra språkkunskap. Eftersom detta inte fungerade så påbörjades en kartläggning från kommunens sida för att ta reda på vad det var som brast inom yrkes-svenska hos de utbildade vårdbiträdena som inte kunde utföra sitt arbete.

Det blev tydligt att det fanns svårigheter att förstå och läsa genomförandeplanen samt dokumentera så pass att andra kan förstå vad som blivit gjort, vilka mediciner som getts och hur patienter mår. Piloten utvecklade 10 olika mikromeriter för att tydliggöra läranderesultat för att kunna förstå, läsa

och dokumentera genomförandeplanen. Genom detta arbete formades tydliga läranderesultat och en tydlig bedömningsprocess. Slutsatsen är att eleverna behöver mera tid och tydligare struktur för att kunna genomföra och lära sig dessa 10 mikromeriter. Således kommer dessa nu att fördelas under 1,5 år under den period som de genomgår sin utbildning till vårdbiträden. Genomförandeplanen fick en tydligare plats i utbildningen och man synliggjorde viktiga parametrar för språkutvecklingen för det kommande arbetslivet.

Med mikromeriter har strukturen blivit tydligare och kraven på en lägsta nivå på språket för att kunna vara arbetsför som vårdbiträde är mycket tydligare. På detta sätt har kommunen genom mikromeriter skapat ett nytt sätt att tänka, undervisa och bedöma lärandet utifrån det branschen behöver och efterfrågar.

## Skellefteå kraft

Skellefteå Kraft har tagit fram 23 nya mikromeriter för utbildade drifttekniker som valt att bli vakthavande drifttekniker inom vattenkraft. Mikromeriterna har blivit en del i bolagets interna karriärstrappa för att säkerställa kompetensen hos de som väljer att bli vakthavande drifttekniker. Detta är något som tidigare krävt 7 års arbetslivserfarenhet, men tid garanterar och säkerställer inte att man lärt sig något. Genom mikromeriter säkerställer de nu tydligt och strukturerat färdigheterna och kompetens till 100%, och garanterar att de personer som klarat av dessa mikromeriter är klara för att ta sig an det stora säkerhetsarbetet som vakthavande drifttekniker.

Resultaten presenterades för bolagsledningen under hösten 2023 och diskussionerna för planen framåt är att Skellefteå Kraft kommer att ta fram fler mikromeriter inom bland annat vindkraft, eftersom de funnit mikromeriter som en tydlig och strukturerad metod för att säkerställa färdigheter inom företaget. Företaget värnar om att behålla den seniora kompetens de byggt upp och väljer således att värdera denna och lära upp nyanställda internt genom goda seniorer med en fin värdegrund. Det finns en önskan från medarbetarna inom företaget att de vill ha sin kompetensutveckling av de kunniga och erfarna inom företaget, vilket leder till mer kollegialt

lärande och en kultur som stärker medarbetarna.

Det piloterna i Skellefteå sett som det centrala för en mikromerit är att man garanterar att en färdighet har uppnåtts. De upplever inte att detta kan garanteras i befintliga utbildningar. Med tydliga lärandemål och en process för att säkerställa att dessa uppnåtts gör mikromeriterna det väldigt tydligt vad individen faktiskt kan, behöver utveckla samt var luckorna finns. Det blir tydligt var en pedagog behöver rikta insatserna när luckorna av färdighet/kompetens synliggörs. Här blir mikromeriter ett fantastiskt sätt att jobba fram en kvalitetssäkrad kompetens på ett individanpassat sätt.



## Sobona

Sobona, kommunala företagens arbetsgivarorganisation, har i ett stort partsgemensamt arbete skapat en nationell branschvalideringsmodell med yrkesprofiler. Den ger en bas även för att definiera och avgränsa mikromeriter.

Fyra delpiloter riggades i samverkan med olika aktörer 1) Beredskapstekniker Optofiber – Svenska Stadsnätsföreningen 2) Underhållskunskap (VA) – Svenskt Underhåll och Svenskt Vatten, 3) Instege fastighetsbranschen – fastighetsbolag, 4) Textilkunskap för cirkulär ekonomi – Nordiska Textilakademien, Avfall Sverige. Beredskapstekniker kom längst i utvecklingsarbetet. Nu finns ett utbildningsprogram igångsatt i stor skala. Behovet kom av säkerhetsläget och erfarenheterna av kriget i Ukraina med angrepp mot samhällsviktig infrastruktur. Branschvalideringsmodellen är uppbyggd av moduler som visar olika slags kompetens som krävs i en yrkesroll. För varje modul finns tydligt beskrivet hur kunskaper och färdigheter kommer till uttryck i form av konkreta läranderesultat som kan valideras med stöd av ett antal bedömningskriterier. Det strukturerade underlaget gav en god bas för att även definiera vilka kunskaper och färdigheter som ska ingå i en mikromerit för givna arbetsuppgifter. Detta är också grund för att identifiera vilken utbildning och praktik som krävs för att ge en individ denna kom-

petens, så som i fallet beredskapstekniker.

Mikromeriten kan tillföra nytta och specifikt värde för individ och verksamhet genom att definiera och avgränsa en viss kompetens som är antingen av en grundläggande betydelse för flera yrkesområden – d v s den är överföringsbar och skapar förutsättningar för en påbyggbarhet. Eller är så specifik att den utan att behöva omfatta en hel yrkesprofil ger möjlighet att utföra en arbetsuppgift som har en betydande relevans och ett värde i ett större sammanhang och löser ett angeläget kompetensbehov. En modul eller flera moduler i en branschvalideringsmodell kan tillsammans utgöra både en mikromerit och en delkvalifikation i SeQF. Av vikt är att mikromeriten definieras, utformas, avgränsas och utfärdas av en aktör som har legitimitet inom sakområdet.

## Lärdomar från piloterna

I arbetet med mikromeriter har projektet kommit fram till ett antal slutsatser; en av dessa är att för att mikromeriter ska tillföra värde och hålla kvalitet behöver de bygga på verifierbar kunskap och av arbetsgivaren eller branschen bedömas utgöra en användbar kompetens. De behöver också definieras så att de utgör små moment. För att ta fram mikromeriter har piloterna arbetat fram läranderesultat som tillsammans formar en mikromerit. Läranderesultat utgår ifrån antingen kunskap, färdighet eller ansvar och självständighet. Med dessa formuleringar säkerställs att individen kan bedömas ha kompetens för att få mikromeriten.

Inom Kompetenspasset har mikromeriter utvecklats och utvärderats i flera branscher. Det som framkommit har bland annat varit att genom att bryta ned kompetenskraven i läranderesultat blir kraven mycket tydligare och upplevs ofta av individen som lättare att uppnå. Det ger ökad motivation att ha tydligt definierade mål för lärandet. Projektet har också kunnat se hur rollbeskrivningar och krav förtydligats och ansvarsroller kunnat uppnås baserat på kompetens istället för baserat på anställningstid som tidigare varit fallet. Flera av piloterna beskriver att denna kartläggning av faktiska kunskaper gör arbetet säkrare utifrån den tydliga bedömningen av uppnådda läranderesultat.

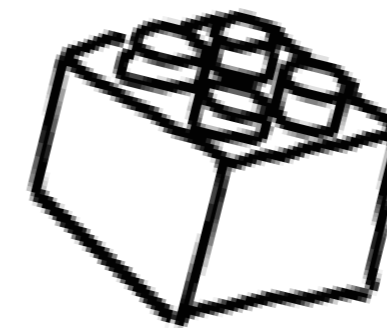
Tydliga rollbeskrivningar med tydliga kompetenskrav har varit grunden till framgång i de aktiva piloterna. Det har också varit viktigt att både arbetstagare och arbetsgivare haft dialog om vad mikromeriter och kompetenskrav innebär och hur detta stärker båda parter.

Mikromeriter kan nyttjas för att tillgodose kompetensbehov, underlätta omställningar i arbetslivet, stödja erkännande av lärande och tillgängliggöra lärande för fler individer i samhället. Mikromeriter gör det möjligt att ge resultaten av kortare, individanpassat lärande ett större värde och därmed stödja ett målinriktat och flexibelt sätt att synliggöra de kunskaper, färdigheter och kompetenser individen utvecklat.

# 2

## Att utforma mikromeriter

Processen att ta fram och utveckla mikromeriter kan se mycket olika ut beroende på i vilket sammanhang den ska värderas och användas. Följande beskrivning baseras på lärdomar från arbetet i Kompetenspasset och är tänkt som ett stöd för framtagandet av mikromeriter i andra organisationer.



## Formulering av mikromeriter och läranderesultat

Då mikromeriter ska agera som ett komplement som stärker individen och organisationen är det viktigt att de utformas kring faktisk kompetens som tillför värde. Enligt EUs rekommendation ska mikromeriters innehåll beskrivas i form av förväntade läranderesultat i de tre kategorierna 1) kunskaper, 2) färdigheter och 3) ansvar och självständighet. När en individs kunnande bedömts motsvara de förväntade läranderesultaten utfärdas mikromeriten som ett bevis på individens kompetens. Mikromeriter kan med fördel utfärdas som digitala meriter.

Vilka kompetenser och läranderesultat som är aktuella och värdeskapande definieras bäst av den berörda arbetsgivaren och/eller branschen.

När en organisation inleder sitt arbete med mikromeriter behöver det klargöras på vilket sätt kompetens på ett kvalitetssäkrat sätt kommer bedömas. Om mikromeriten delas ut efter en kompetenshöjande insats (t.ex. kurs, utbildning, diskussionsforum) behöver det finnas en process för bedömning för att säkerställa att individen uppnått läranderesultaten.

En del mikromeriter kommer behöva en versionshantering och/eller ett bäst före datum. Kompetenser inom t.ex. IT kan riskera att bli utdaterade, en HLR-utbildning behöver återupprepning för att vara aktuell och säkerställa att individen känner sig trygg i utförandet av en HLR-insats.

Denna frågelista kan ge vägledning i vilka faktorer som är viktiga när man utformar en mikromerit:

- Vilken organisation skapar mikromeriter och de läranderesultat som krävs?
- Utfärdandeorganisation - Vilken organisation kommer stå för utfärandet?
- Arbetsuppgifter som förväntas kunna utföras?
- Vilka läranderesultat behöver uppfyllas för att bedöma att kraven för mikromeriten är uppfyllda?
- Hur ska processen för att bedöma att målen uppfyllts se ut?
- Hur länge kommer mikromeriten hålla kvalitet? Finns det behov av versionshantering eller bäst före datum?

## Behovsanalys

Kompetenspassets piloter har beskrivit yrkesområdet och kartlagt vilka kompetenser som krävs för dessa. Genom denna kartläggning har mikromeriter definierats inom områden som; yrkessvenska för vård och omsorg, fibersvetsning som beredskapsroll, reparationssömnad, jouransvar inom vattenkraft. Genom tydliga definitioner kan kompetenser verifieras för att på detta sätt tilldelas mikromeriter. Genom den tydliga kartläggningen som också belyser var kompetens saknas kan lärandeinsatser planeras.

Vilka mikromeriter som är aktuella för ett särskilt arbetsmoment behöver definieras av respektive arbetsgivare eller bransch. Detta görs med fördel av en sammansatt grupp av både arbetsgivare och arbetstagare som kan beskriva yrkesrollen och vilka kompetenser som krävs för att klara av arbetsuppgifter kopplade till rollen.

Några goda råd på vägen:

- Säkerställ en kompetent processledning som kan leda arbetet i gruppen i mål.
- En grupp för att definiera kompetenskrav. Gruppen bör bestå av både arbetsgivare och arbetstagare med djup insyn i arbetsrollen och vilka kompetenser som krävs för att utföra arbetet.
- När kompetenskrav är definierad; gör en plan för hur kompetenser kan valideras och bedömas.
- Bedömningskriterier behöver vara tydliga för att kunna utföra en likvärdig bedömning oavsett bedömare och bedömd individ.
- Om kompetensen inte finns idag eller kompetenskrav ändrats behöver en plan för kompetensutveckling finnas.

## Formulera läranderesultat till en mikromerit

När läranderesultat ska formuleras är det viktigt att tänka på vad individen ska kunna göra eller förstå efter att ha uppnått kraven för en mikromerit. Därefter kan läranderesultaten formuleras på ett tydligt och konkret sätt. Fokusera på specifika kunskaper, färdigheter eller förmågor som individen behöver för att utföra sitt arbete eller för att uppnå sina personliga mål. I Kompetenspasset har vi kommit fram till att max 10 läranderesultat är lämpligt för en mikromerit.

Var även tydlig med vad som förväntas och specificera kriterierna för bedömning. Detta hjälper individen att förstå vad som krävs för att uppnå läranderesultatet i mikromeriten. Undvik vaga eller allmänna formuleringar som inte ger tydliga riktlinjer. Var beredd på att arbetet kräver flera iterationer. Läranderesultat och bedömningskriterier behöver testas i praktiken, bedömningsituationer för att hitta sin form, formuleras, testas om och om igen.

Här är några tips på hur man kan skriva läranderesultat:

- Använd ett vardat, enkelt och begripligt språk för att beskriva läranderesultat. Det finns bra guider för klarspråk att använda.
- Använd aktiva verb i infinitivform för att tydligt ange vad eleverna förväntas kunna göra eller förstå, till exempel "analysera", "beräkna", "diskutera", "förklara", "skapa" eller "tillämpa"
- Fokusera på specifika kunskaper/färdigheter som individen förväntas lära sig, som att "identifiera och använda grundläggande matematiska begrepp", "använda vetenskapliga metoder för att undersöka biologiska processer", eller "utveckla andras förmågor att samarbeta och kommunicera i grupp".
- Tänk på att läranderesultaten ska gå att observera och mäta, så att det går att utvärdera individens framsteg och bedöma om målen har uppnåtts.

För att utforma läranderesultat är det viktigt att vara tydlig och ha förståelse för skillnaden mellan kunskaper, färdigheter och ansvar/självständighet. Begreppen är alla relaterade till att ha förmågan att utföra en uppgift eller lösa ett problem, men de har olika betydelser.

- **Kunskaper** refererar till fakta och förståelse som en person har lärt sig genom studier, erfarenhet eller observation. Det kan också beskrivas som det som en person vet eller förstår om ett ämne eller en situation.
- **Färdighet** handlar om förmågan att utföra en specifik uppgift eller en serie av uppgifter på ett effektivt sätt. Det innebär att ha förmågor som gör det möjligt att utföra en uppgift med hjälp av relevanta verktyg och material.
- **Ansvar och självständighet** handlar om att tillämpa kunskaper och färdigheter i en process och ett givet sammanhang. Vilka avgöranden som behöver tas om när, var och hur något ska göras. Vilka regelverk, mandat och krav på kommunikation och samarbete som påverkar handlandet.

Sammanfattningsvis kan man säga att kunskap handlar om vad du vet, färdighet handlar om vad du kan göra och ansvar/självständighet handlar om din kapacitet att göra det på rätt sätt i ett givet sammanhang.

## Exempel på en mikromerit baserad på läranderesultat

Mikromeritens benämning: *Reparationsberedskap för akut felsökning/lagning/mätning av optofiber*

Alternativ: Kunskap, färdighet eller ansvar & självständighet	Läranderesultat bygger på individens kunskap, utgå från detta i framtagandet av läranderesultat	För att kunna bedöma kunskapsuppfyllnad ska detta formuleras med aktiva verb	Ger en förståelse för utförandet	Ger en förståelse för sammanhanget
<b>Kunskap</b>	<b>Inledning</b>	<b>Aktivitet (aktivt verb)</b>	<b>Innehåll</b>	<b>Kvalitet och sammanhang</b>
Kunskap	<i>Innehavaren kan</i>	<i>redogöra</i>	<i>för hur lagning och skarvning av optofiber genomförs</i>	<i>för att akut laga en förbindelse med rätt kvalitet och metod</i>
Färdighet	<i>Innehavaren kan</i>	<i>hantera</i>	<i>fibersvets samt kabelverktyg</i>	<i>för att akut laga en förbindelse med rätt kvalitet och metod</i>
Ansvar & självständighet	<i>Innehavaren kan</i>	<i>praktisera</i>	<i>riskbedömning vid ensamarbete/markarbete</i>	<i>för att kunna arbeta säkert under akuta kritiska/krigsliknande förhållanden</i>
Arbetsuppgifter som förväntas kunna utföras:	<i>Innehavaren kan akut felsöka, laga och mäta en optofiber under akuta kritiska/krigsliknande förhållanden.</i>			

En beskrivning av arbetsuppgifter ger ett tydligare sammanhang

Läranderesultat ska...  
 ...utformas så att raden bildar en fullständig mening med ett tydligt kompetenskrav.  
 ...tillsammans leda till mikromeriten som då beskriver vilka kompetenskrav som är fastställda.  
 ...kunna bedömas som uppfyllda eller ej uppfyllda enligt utfärdarens bedömningsprocess.

Läranderesultat beskriver vad en individ kan göra efter en lärandeprocess i termer av kunskaper, färdigheter, ansvar och självständighet.

Genom att på ett neutralt sätt beskriva resultatet av en lärandeprocess möjliggör det att synliggöra lärande som sker på olika sätt. Inte bara inom formell utbildning, utan även till exempel genom kompetensutvecklingsinsatser eller det oplanerade lärande som sker varje dag på en arbetsplats.

Läranderesultat kan skrivas aggregerade och övergripande för större kvalifikationer eller detaljerade och mätbara för till exempel mikromeriter. För att lättare vara mätbara bör läranderesultat skrivas i en given grammatisk form med inledning, aktivitet (aktivt verb), innehåll, sammanhang och kvalitet.

Se grammatisk form och exempel:

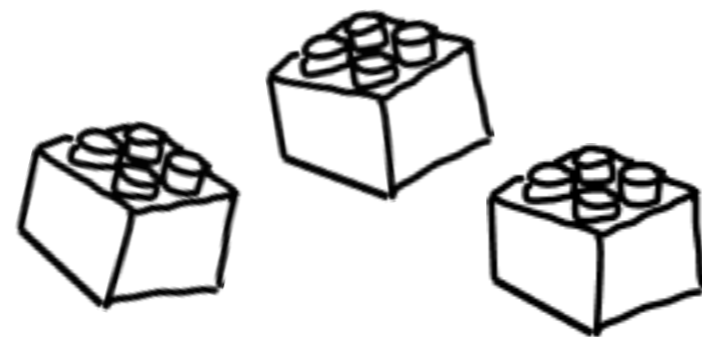
Delområde	Beskrivning
Inledning	En inledande text där <b>individ</b> är den aktiva parten.  Exempel: <i>"Innehavaren kan"</i>
Aktivitet	En handling/aktivitet som kan <b>observeras och mätas</b> , uttrycks med ett <b>aktivt verb</b> som kan hämtas från olika taxonomier <sup>1</sup> .  Exempel: <i>"utföra"</i>
Innehåll	Den <b>handling/aktivitet</b> som utförs, vad den relaterar till och vilken process som avses  Exempel: <i>"service och förebyggande underhåll på lastbilschassi, påbyggnation och extrautrustning"</i>
Sammanhang och kvalitet	Hur handlingen/aktiviteten utförts och i <b>vilken kontext den värderas</b>  Exempel: <i>"enligt aktuella specifikationer, krav och riktlinjer"</i>

<sup>1</sup> Blooms taxonomi är det mest kända exemplet och den lämpar sig bra för "kunskaper"

## Ägarskap och ansvar för mikromeriter

Vilken aktör kan ta ansvar för att förvalta mikromeriten med avseende på aktualitet och relevans för dess syfte och ändamål? Vem eller vilka ska ha behörighet att utfärda mikromeriter och vilka krav ska ställas på dessa aktörer? Hur ska ett systematiskt kvalitetsarbete ledas och följas upp för att bygga förtroende och legitimitet för mikromeriterna?

Svaren på dessa frågor kommer naturligt se väldigt olika ut och kommer i flera fall behöva diskuteras och förankras inom organisationen och ibland med flera organisationer.



## Data i mikromeriten

I Europeiska rådets förslag till rekommendation om mikromeriter anges elva obligatoriska uppgifter för varje mikromerit:

1. Innehavarens identitet
2. Mikromeritens namn eller beteckning
3. Land/region där den utfärdats
4. Utfärdande organisation (och/eller huvudman/myndighet/garant)
5. Datum för utfärdande
6. Läranderesultaten
7. Beräknad arbetsinsats för att uppnå läranderesultaten (ECTS-poäng om möjligt)
8. Nivå enligt EQF, eller cykel enligt Bologna-ramverket för högskoleutbildning, i de fall dessa kan tillämpas
9. Typ av bedömning
10. Form av deltagande i lärandeaktivitet
11. Typ av kvalitetssäkring för mikromeriten

Därutöver kan ett antal valbara uppgifter redovisas:

- Behörighetskrav för lärandeaktiviteten (förkunskapskrav)
- Övervakning och identitetskontroll under bedömningen
- Erhållet betyg
- Möjligheter att "stapla" och bygga vidare med mikromeriten

Den modell för att digitalt redovisa data/uppgifter om livslångt lärande som EU använder, European Learning Model (ELM), innehåller ett stort antal parametrar som skulle kunna användas för mikromeriter. Projektet Kompetenspasset har identifierat ett antal kompletterande parametrar som finns i projektets mallar:

- Arbetsuppgifter som förväntas kunna utföras
- Eventuella behörigheter som erhållits
- Kodning enligt SSYK, SUN eller SNI
- Faktorer som påverkar kravställning
- Kvalitetskrav för utfärdare

# 3

## Definitioner, principer, format och kvalitetskriterier

Projektet har under arbetet funnit ett antal principer, begrepp och kriterier som den som utvecklar och förvaltar mikromeriter kan förhålla sig till.

I detta kapitel redogör vi för det som Kompetenspasset har identifierat som relevant för den som utvecklar, utfärdar och förvaltar mikromeriter.



## Bedömningsmetoder

Inom både utbildning och validering används ett flertal olika bedömningsmetoder. Valet av bedömningsmetoder måste ta hänsyn till bland annat vilken typ av läranderesultat det är som ska bedömas, exempelvis en kunskap eller en färdighet, samt hur höga beviskrav som ställs för att bedömningen ska vara giltig för sitt ändamål.

Oavsett vilken metod som används är det viktigt att bedömningen är rättvis, objektiv och grundad på tydliga kriterier. Det är också viktigt att ge återkoppling och möjligheter för vidareutveckling för att hjälpa personen att fortsätta förbättra sin kompetens.

Bedömningsmetoder kan vara kravställda av den som utvecklar och förvaltar en mikromerit, men metoderna kan också vara valbara för den som utfärdar mikromeriten och kan då anpassas efter individens behov.

Att kontinuerligt utvärdera bedömningsprocessen hjälper till att fastställa om mål och bedömningsmetoder matchar. Genom att utvärdera resultatet kan man se vad som fungerade bra och vad som behöver förbättras. Utvärdering kan bidra till att öka transparensen och identifiera brister och områden där förbättringar kan göras.

Kontinuerlig utvärdering av bedömningsprocessen och mikromeritens relevans och aktualitet säkerställer att syftet med mikromeriten tillgodosätts på ett transparent och kvalitetssäkrat sätt.

### Olika metoders användningsområde

Ett förslag på bedömningsmetoder finns på nästa sida.

### Samtal i utforskande syfte

Samtal i syfte att ta reda på VAD individen kan.

### Samtal i kontrollerande syfte

Samtal i syfte att ta reda på OM individen kan.

### Genomgång av dokument

Genomlysning av tidigare erfarenheter, betyg och examina.

### Självskattning

Fragebatteri där individen skattar sin egen erfarenhet och/eller kompetens i en yrkesroll.

### Självskattning i kombination med samtal

Som ovan men med uppföljande dialogsamtal.

### Observation på arbetsplats, styrda uppgifter

Yrkesbedömaren observerar individen när denna utför specifika arbetsmoment/uppgifter.

### Observation på arbetsplats, ingen styrning

Yrkesbedömaren observerar individen i vardagliga arbetsmoment/uppgifter.

### Medbedömaren 360° undersökning

Ett gemensamt frågebatteri avseende individens arbetsutförande och kompetenser. Besvaras av personer som arbetar nära individen samt individen själv. Vanligaste respondenterna är närmaste chef och kollegor/medarbetare.

### Medbedömaren, kollegial

Kollega som observerar individen i vardagliga arbetsmoment/uppgifter och delar med sig av sina observationer till yrkesbedömaren.

### Medbedömaren, handledare

Handledare som observerar individen i vardagliga arbetsmoment/uppgifter och delar med sig av sina observationer till yrkesbedömaren.

### Observation på testcentra, styrda uppgifter

Används i uppbyggda testmiljöer där förhållandena är konstanta och uppgifterna tydligt avgränsade.

### Observation på testcentra, ingen styrning

Som ovan men individen får arbeta fritt inom yrkesområdet som skall bedö-

mas.

### Teoretiska fallstudier som skall genomföras och redovisas

Färdiga test som arbetsmoment/uppgifter och delar med sig av sina observationer till yrkesbedömaren.

### Muntliga frågor med flervalsalternativ

Yrkesbedömaren ställer frågor där individen har olika svarsalternativ att välja på.

### Muntliga öppna frågor

Yrkesbedömaren ställer öppna frågor där individen svarar med egna ord.

### Skriftliga frågor med flervalsalternativ

Frageformulär där individen får välja mellan olika svarsalternativ.

### Skriftliga öppna frågor

Frageformulär där individen skriver sina svar med egna ord.

Källa: [Standard och riktlinjer för branschvalidering av yrkeskompetens](#), Myndigheten för yrkeshögskolan 2017



## Faktorer som driver kvalitet

Inom arbetet med arbetslivets kvalifikationer och branschvalidering har branscher identifierat tre faktorer som är kritiska för kvalitet och relevans:

### Mikromeriter...

- ...ska vara värdeskapande inom ramen för sitt syfte, de vill säga de ska ge ett mervärde för både individer och intressenterna i sammanhanget,
- ...ska följa principerna för resultat av lärande
- ...ska vara kvalitetssäkrade, till sitt innehåll och hur de utfärdas till personer, på ett systematiskt sätt.

För att mikromeriter ska ha ett värde för individen behöver krav på förankring och legitimitet vara uppfyllda. Mikromeritens innehåll måste ha aktualitet och relevans i förhållande till ett givet sammanhang och syfte. Mikromeriternas innehåll

måste också beskrivas på ett sätt som främjar jämförbarhet och transparens.

För att följa principerna för läranderesultat är det väsentligt att inte bara innehållet i form av krav på läranderesultat är aktuellt, relevant och förankrat – individers lärande måste också bedömas med väl anpassade metoder som är relevanta och tillförlitliga. Inga andra krav än läranderesultaten bör vara avgörande att uppfylla för individer innan mikromeriten utfärdas, annars är det inte säkert att mikromeriten speglar individens faktiska kompetens. Det är viktigt att omvärlden känner förtroende för att de individer som innehar mikromeriter också har den kompetens som motsvarar kraven.

Projektets piloter vittnar om att detta är en process som behöver itereras flera gånger med undersökningar, utformande, testning och justeringar för att nå en kvalitativ process.

Under utvecklingsfasen har man till exempel processledning, intressentförankring, sakkunskap och huvudmannaskap att ta hänsyn till.

Under den operativa fasen kan man behöva ta ställning till vilka organisationer som ska ha mandat att utfärda mikromeriten, vem som ska förvalta den med avseende på kravens aktualitet och relevans, immateriella rättigheter och administrativa system, vem som ska ansvara för uppföljning och utvärdering av kvalitet med påföljande revideringar.

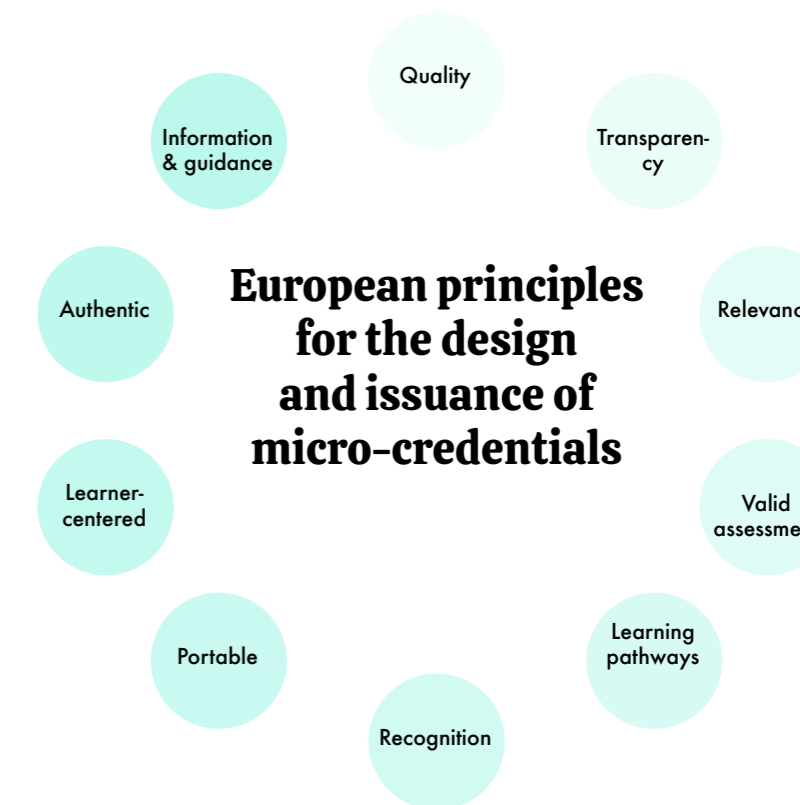
Även efter att mikromeriten skapats finns det funktioner att ta hänsyn till, som registerhållning och verifiering av äkthet till exempel. För att styra dessa roller eller funktioner på ett rationellt och effektivt sätt kan ett kvalitetsledningssystem behövas, eller en gemensam kvalitetsmanual som alla berörda kan förhålla sig till. Detta förutsätter ett aktivt ägar- och förvaltarskap.

Om mikromeriten ska kunna bli en kvalifikation inom ramen för det nationella kvalifikationsramverket SeQF eller genomgå formell validering behöver man se till att kvalitetsarbetet och genomförandet möter de krav som ställs för detta. I Sverige ansvarar Myndigheten för Yrkehögskolan för både validering och nivåplacering av hela kvalifikationer i SeQF.

# 4

## Europeiska principer för utformning och utfärdande

I Europeiska rådets rekommendation om mikro-meriter räknas tio grundläggande principer upp. Dessa principer kännetecknar vad som utmärker mikro-meriter och är vägledande för alla organisationer som vill utforma och utfärda mikro-meriter. Principerna ska främja kvalitet och förtroende för mikro-meriter inom EU. Nedan följer en beskrivning av hur Kompetenspasset har arbetat för en svensk lösning utefter dessa principer.



## 1. Quality

Mikromeriter kvalitetssäkras inom ramen för de system som producerar dem. Då mikromeriter kan utvecklas och utfärdas i både utbildnings-, kompetensutvecklings- och arbetssammanhang är det avgörande att kvalitetssäkringsprocesserna är ändamålsenliga och transparenta för att motsvara individers och intressenters behov och förväntningar.

Kompetenspasset har tagit fram verktyg för att guida organisationer att ta fram mikromeriter av hög kvalitet baserat på läranderesultat och bedömningsmetoder som säkerställer kvalitet. Ett kontinuerligt kvalitetsarbete för att säkerställa mikromeritens och bedömningsarbetets kvalitet bör utföras.

Det systematiska kvalitetsarbetet bör omfatta följande moment:

- Den övergripande kvaliteten på själva mikromeriten - den ska vara relevant för sitt sammanhang
- Kvaliteten på lärandeprocessen som leder till mikromeriten, om relevant\*,
- Individers erfarenheter av lärandeprocessen som leder till mikromeriten, och
- Feedback från kollegor, andra utfärdare och intressenter, om den lärandeprocess som leder till mikromeriten.

\* Kommentar - om lärandet har skett i ett annat sammanhang och det snarare är en validering eller certifiering som leder till mikromeriten, måste det interna kvalitetsarbetet anpassas därefter. Processen att bedöma att individer har uppnått de fastställda läranderesultaten för mikromeriten är avgörande för dess trovärdighet.

## 2. Transparency

Mikromeriter är mätbara, jämförbara och lättbegripliga genom sin utformning med tydlig information om läranderesultat, arbetsinsats, innehåll, nivå och utbildningsutbud, utifrån vad som är relevant.

Den tekniska plattform som utvecklats inom projektet gör mikromeritens läranderesultat och data transparent och spårbar. Mikromeriterna är nedladdningsbara för mottagaren som kan dela med sig av detta bevis till valfri individ eller organisation.

Mikromeriter kan inkluderas i nationella referensramar/system för kvalifikationer, där det är relevant och i linje med nationella prioriteringar, för att främja insyn i och förtroende för mikromeriter. För mikromeriter som inte passar in i detta blir transparensen oerhört viktig för att en tredje part ska kunna avgöra värdet på en mikromerit som en individ tilldelats.

## 3. Relevance

Mikromeriter bör utformas som konkreta, specifika resultat av lärande och utbildningstillfällen som leder till dem ska uppdateras vid behov för att möta identifierade kompetensbehov.

Samarbete uppmuntras mellan utbildningsorganisationer, arbetsgivare, arbetsmarknadens parter, andra utfärdare och användare av mikromeriter för att öka mikromeriternas relevans för arbetsmarknaden.

## 4. Valid assessment

Mikromeriters läranderesultat bedöms mot transparenta kriterier i en uppsatt bedömningsprocess. Genom tydligt uppsatta läranderesultat blir kriterier tydliga och bedömningsbara. Projektet har tagit fram metoder och guidelinjer för att stötta organisationer i både framtagandet av läranderesultat och bedömningsprocesser.

## 5. Learning pathways

Mikromeriter är utformade för att stödja flexibla lärvägar, inklusive möjligheten att validera, erkänna och "stapla" mikromeriter från olika system.

### Stapelbarhet

Mikromeriter är designade för att vara modulära så att andra mikromeriter kan läggas till för att skapa större meriter. Beslut om att "stapla" eller kombinera mikromeriter ligger hos den mottagande organisationen (t.ex. utbildningsinstitutioner, arbetsgivare, etc.), i linje med deras praxis, och bör stödja individens mål och behov.

### Validering av tidigare lärande

Mikromeriter kan erhållas efter en bedömning av uppnådda läranderesultat, antingen efter en specifik kurs som leder till en mikromerit, eller efter en validering av icke-formellt och informellt lärande.

## 6. Recognition

Mikromeriter signalerar tydligt värdet av att mindre läromodulers läranderesultat erkänns. Erkännande banar väg för ett bredare utbud av sådana erfarenheter av lärande på ett jämförbart sätt över hela EU.

Mikromeriter erkänns där så är möjligt av de behöriga myndigheterna, för utbildnings- eller anställningsändamål, baserat på den information som tillhandahålls enligt de europeiska standardelementen och principerna för utformning och utfärdande av mikromeriter.

Där det är möjligt kan Mikromeriterna utformas som delar av nationell eller europeisk kvalifikationsstandard som tex SSYK eller ESCO.

## 7. Portable

Mikromeriter ägs av innehavaren och kan lagras och delas av innehavaren genom projektets tekniska plattform. Då projektet arbetat efter EUs principer, *European Learning Model* och *European digital credentials for learning* för att säkerställa en hög nivå av interoperabilitet är mikromeriterna delbara till EUs plattform Europass.

Infrastrukturen för att lagra data bygger på öppna standarder och datamodeller. Detta säkerställer sömlöst utbyte av data, samt möjliggör kontroller av dataautenticitet.

## 8. Learnercentered

Mikromeriter ska vara utformade för att möta behoven hos individer i olika former av lärande och för att stärka individen på arbetsmarknaden. Individerna är involverade i kvalitetssäkringsprocesserna och deras feedback beaktas som en del av den kontinuerliga förbättringen av mikromeriten.

I Kompetenspasset är arbetet anpassat för att lösa kompetensförsörjningsbehov, med fokus på att stärka individens livslånga lärande. Det lärande som individen tillskansar sig skall kunna ägas och framåt vara en del av individens lärportfölj.

## 9. Authentic

Mikromeriter ska innehålla tillräcklig information för att kontrollera identitet både på utfärdande organisation, individ och den som får mikromeriten. Den tekniska plattform som utvecklats inom projektet säkrar varje enskild mikromerit kryptografiskt. Mikromeritens innehåll kan verifieras via den QR-kod som finns i meriten. Data för att säkerställa innehållet lagras på distribuerade liggare vilket ger en hög nivå av säkerhet. Då intyget för utfärdad mikromerit som individen erhåller också innehåller data om utfärdande organisation kan dessa också stärka dess äkthet.

För att individen ska kunna ta del av sin mikromerit krävs inlogg via BankID, något som ytterligare säkrar dess data.

## 10. Information and guidance



Information och rådgivning om mikromeriter bör ingå i vägledningstjänster för livslångt lärande och bör nå bredast möjliga individgrupper på ett inkluderande sätt, för att stödja utbildning, kompetensutveckling och karriärval.

Läranderesultat och mikromeriter bör tas fram i samverkan med de olika aktörerna på arbetsmarknaden för att säkerställa att kraven är relevanta i sitt sammanhang. Mikromeriter kan vara beståndsdelar i kompetensförsörjningsinitiativ oavsett område, och därmed stärka individen på arbetsmarknaden och i karriärval.



# 5

## Sammanfattning och fördjupning

## Sammanfattning

Vi ställs allt oftare inför situationer där branscher snabbt förändras; digitaliseringens möjligheter ändrar också förutsättningar och arbetssätt för samtliga branscher och områden. Det finns många faktorer som ger både utmaningar och möjligheter gällande kompetensförsörjning som vi inte kunnat föreställa oss. Detta gör att våra kunskaper, kompetenser och vårt lärande behöver utvecklas genom hela livet och det informella lärandet, som sker utanför skolsystemet tar en allt större plats. Som individ finns möjlighet att lära genom arbete, kurser via arbetsgivare, digitala kurser, självstudier eller fritidssysselsättningar. Skulle detta lärande kunna dokumenteras och ges ett värde skulle det kunna bidra till både mer träffsäker och effektiv kompetensförsörjning och bättre möjligheter till livslångt lärande för allt fler. Mikromeriter kan vara ett verktyg för att åstadkomma detta.

Kompetenspasset har varit ett utforskande projekt där vi fått arbeta på bred front med att testa olika perspektiv. Vi har haft en tät kontakt inom projektledningen men också med de piloter som testat

sig fram på nya vägar. Samtidigt har vi kunnat luta oss mot befintliga strukturer för att utveckla läranderesultat då vi bygger dessa utifrån likande strukturer som man utgår ifrån i EGF och SeQF. Vi har också dragit stora lärdomar från arbetet med validering och kompetenssäkring som pågått sedan länge hos flera av de organisationer som representeras genom projektets piloter.

Projektledningens förhoppning är att den kunskap, de metoder och verktyg som projektet levererat ska nyttjas för att stärka individer i det livslånga lärandet.



## Fördjupning

Önskar du fördjupa dig kring mikromeriter och digitala meriter? Här är några lästips:

EUs rekommendation som projektet förhållit sig till: [COUNCIL RECOMMENDATION of 16 June 2022 on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability](#)  
Interinstitutional File: 2021/0402(NLE)

Broschyr från EU om mikromeriter: [A European approach to micro-credentials brochure](#)

[A European approach to micro-credentials, final report](#), dec 2020

[European digital credentials for learning](#)

[Defining, writing and applying learning outcomes](#)  
A European handbook, CEDEFOP

[Stöd för att utforma kvalifikationer och valideringsmodeller](#), Myndigheten för yrkeshögskolan

Mer information om projektet; rapporter, artiklar och verktyg finns på projektets webbsida [www.kompetenspasset.se](http://www.kompetenspasset.se)

Ett varmt TACK till projektets piloter; Ann-Sofi Vincent, Hans Andrén, Ida Thomson, Tania Sarimiento och Thomas Nylund.



Texter författade av projektet Kompetenspasset  
Illustrationer: Rebecca Lindmark  
Redaktör: Linnéa Svenman Wiker

[www.kompetenspasset.se](http://www.kompetenspasset.se)

