

mikromeriter

guidebook 1

Version 0.7

Om guideboken	3
Vad är mikromeriter?	4
Nyttor med mikromeriter	7
Sverige	8
Arbetsgivare	10
Utbildningsanordnare	12
Branschorganisationer	14
Enskilda individer	16
Internationell kontext	18
Om samverkansprojektet	20
Bakgrund	22
Målsättning	24
Hållbarhetsaspekter	26
Att arbeta med mikromeriter	28



om guideboken

Syftet med guideboken är att ge en översikt över vad mikromeriter är och hur de kan användas för att främja både individuell och organisatorisk utveckling. Mikromeriter är dokumentation av specifika kompetenser från kortare lärinsatser som kan mätas och kvantifieras för att ge en mer detaljerad bild av en individs färdigheter och kunskaper.

Denna guidebok beskriver hur mikromeriter kan användas inom olika områden såsom kvalitetssäkring av anställda, karriärutveckling och rekrytering, samt utbildning och utveckling av anställda. Den förklarar också hur mikromeriter kan användas för att öka transparens och standardisering inom branscher och organisationer. Guideboken ger också en översikt över samverkansprojektet Kompetenspasset och dess mål.

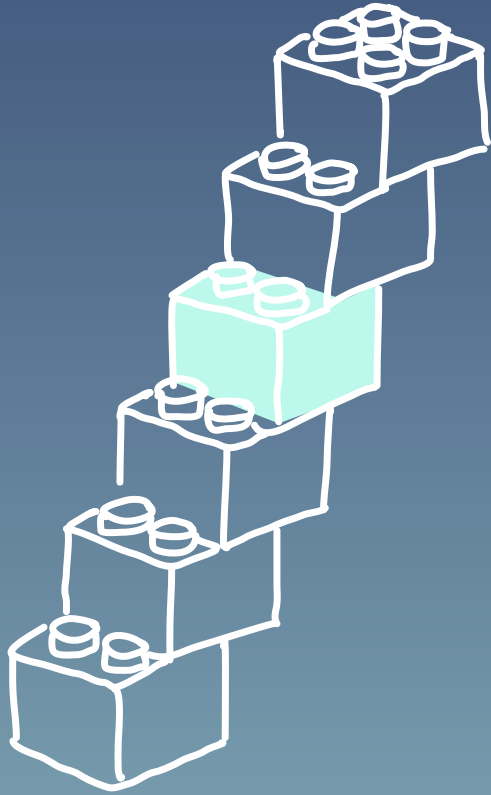
Slutligen ger guideboken även råd om hur man kan arbeta med mikromeriter i organisationer för att maximera deras nytta. Informationen baseras på projektets medverkande piloter som testar den framtagna modellen och guideboken uppdateras löpande under projektet.

vad är mikromeriter?

Mikromeriter, även kända som "micro-credentials" i internationella sammanhang, är ett sätt att kvalitetssäkra och dokumentera läranderesultaten av avgränsade insatser för lärande.

Kompetenserna utgörs av mindre delar än en komplett examen i sin omfattning, och som kan vara antingen formell eller utvecklad genom arbete eller andra erfarenheter.

Mikromeriter kan ses som ett sätt att validera 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 egenvärde i sig, allt enligt EU:s riktlinjer för mikromeriter.



Mikromeriter är inte avsedda att ersätta traditionella 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 vissa branscher och minska inträdeshinder på arbetsmarknaden. De kan också bidra till att ta itu med den 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.

Sammanfattningsvis är mikromeriter ett sätt att erbjuda riktade och flexibla utbildningsmöjligheter av mindre omfattning, som kan användas för att komplettera traditionella kvalifikationer och underlätta det livslånga lärandet. De har potential att förbättra anställbarheten, kompetensutvecklingen och erkännandet av tidigare lärande och kan levereras i en mängd olika sammanhang.



nyttor med mikromeriter

Mikromeriter kan utgöras av mindre omfattande läranderesultat som ges till individer för att erkänna prestationer inom specifika områden. De har flera fördelar på nationell nivå, såsom att främja mångfald och inkludering, förbättra utbildningssystemet, främja entreprenörskap och öka engagemang i samhället. Mikromeriter kan också vara till nytta för arbetsgivare genom att bidra till kvalitetssäkring, karriärutveckling, rekrytering, utbildning och medvetenhet om personalens färdigheter och kunskaper samt hjälpa individer synliggöra sin kompetens.

Sammanfattningsvis kan mikromeriter bidra till att öka motivation, engagemang och prestationer hos både individer och organisationer.

**”För att leverera i en verksamhet
behöver man ha kompetent personal.”**

- Sobona, pilotorganisation i projekt Kompetenspasset



nytta för sverige

Mikromeriter som utfärdas till individer för att erkänna prestationer och kompetens inom specifika områden, kan ha flera fördelar på nationell nivå. Här är några exempel:

Främja mångfald och inkludering - Genom att erbjuda mikromeriter inom olika områden kan man främja mångfald och inkludering på nationell nivå. Detta kan hjälpa till att identifiera och erkänna prestationer hos personer och grupper som annars kanske inte skulle ha uppmärksammats.

Komplettera utbildningssystemet - Mikromeriter kan användas som en komplettering till traditionella betygssystem och hjälpa till att utvidga utbildningssystemet inom omställning och kompetensutveckling. Genom att synliggöra färdigheter inom specifika områden kan individer uppmuntras att utveckla sina färdigheter och intressen på ett mer diversifierat sätt.

Främja entreprenörskap - Mikromeriter kan hjälpa till att främja entreprenörskap på både lokal och nationell nivå genom att synliggöra och erkänna kompetenser inom områden som inte ofta framhävs inom nuvarande system, så som innovation, ledarskap, och entreprenörskap och kan underlätta för personer i yrken med egenanställning eller korta projekt att få sitt lärande dokumenterat. Det kan i sin tur stimulera ekonomisk tillväxt och skapa fler jobb.

Öka engagemang i samhället - Mikromeriter kan också användas för att öka engagemang i samhället. Genom att erbjuda ett sätt att synliggöra läranderesultat inom områden som volontärarbete, miljömedvetenhet och socialt ansvarstagande kan man både uppmuntra medborgare att bli mer engagerade och bidra till samhället på olika sätt och samtidigt lyfta fram läranderesultat från engagemanget på ett sätt som går att använda i senare karriär.

Sammanfattningsvis kan mikromeriter ha flera fördelar på nationell nivå, inklusive att främja mångfald och inkludering, förbättra utbildningssystemet, främja entreprenörskap och öka engagemang i samhället.

nytta för arbetsgivare

Mikromeriter kan vara till nytta för arbetsgivare på flera sätt.
Exempelvis:



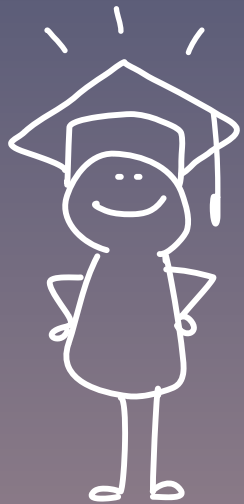
Vid kvalitetssäkring av anställda - Genom att använda mikromeriter kan arbetsgivare säkerställa att deras anställda har de nödvändiga färdigheterna och kunskaperna för att utföra sina arbetsuppgifter på ett effektivt sätt. Detta kan bidra till att öka kvaliteten på arbetet och minska risken för misstag.

För karriärutveckling och erkännande - Mikromeriter kan användas för att utvärdera prestationer och framsteg för anställda, vilket kan hjälpa till att identifiera potentiella kandidater för nya arbetsuppgifter eller annan positiv utveckling. Detta kan ge anställda tydligare mål att sträva efter och öka motivationen till att uppnå sagda mål.

Vid rekrytering och urval av kandidater - Genom att använda mikromeriter som en del av rekryteringsprocessen kan arbetsgivare identifiera kandidater med de specifika färdigheter och kunskaper som behövs för att utföra en viss roll. Detta kan hjälpa till att minska kostnaden och tiden som krävs för att hitta rätt kandidat.

Vid utbildning och utveckling av anställda - Genom att använda mikromeriter som en del av utbildningsprogram kan arbetsgivare hjälpa sina anställda att utveckla nya färdigheter och kunskaper som är relevanta för deras roll eller karriärutveckling. Detta kan öka produktiviteten och effektiviteten hos anställda och företaget som helhet och stärka attraktionskraften för företaget.

För att öka medvetenhet om personalens färdigheter och kunskaper - Genom att använda mikromeriter kan arbetsgivare få en bättre förståelse för vilka färdigheter och kunskaper som finns inom organisationen. Detta kan hjälpa till att identifiera områden där det finns behov av utbildning och utveckling, samt vilka områden som kan användas för att stärka organisationen.



nytta för utbildnings- anordnare

Mikromeriter kan vara till nytta för utbildningsanordnare på flera sätt. Här är några exempel:

Mätning av inläring - Genom att använda mikromeriter kan utbildningssamordnare mäta framsteg och inläring på en mer detaljerad nivå. Detta kan hjälpa till att identifiera områden där eleverna behöver mer stöd och vägledning för att uppnå sina mål.

Anpassning av utbildning - Genom att använda mikromeriter kan utbildningssamordnare anpassa utbildningsprogram efter elevens specifika behov. Detta kan hjälpa till att förbättra inläringen och öka elevens motivation och engagemang.

Ökad effektivitet - Genom att använda mikromeriter kan utbildningssamordnare stärka det systematiska kvalitetsarbetet med en utbildning (planering utförande, uppföljning, förbättring m.m.) och uppnå en mer detaljerad förståelse för elevernas kunskaper och färdigheter. Detta kan hjälpa till att optimera utbildningen och öka effektiviteten av utbildningen.

Synliggöra erkännande - Mikromeriter kan användas för att synliggöra elevers prestationer i specifika delar av utbildningen. Detta kan hjälpa till att öka motivationen och ge eleverna en tydlig målbild för vad de behöver uppnå för att få högre betyg eller ta sig vidare till nästa nivå.

Ökad transparens - Genom att använda mikromeriter kan utbildningssamordnare ge eleverna en tydligare och mer detaljerad förståelse för vad som förväntas av dem och hur de bedöms, i mindre steg. Detta kan hjälpa till att öka transparensen och ge eleverna en rättvis bedömning av deras prestationer.



nytta för bransch- organisationer

Mikromeriter kan vara till nytta för branschorganisationer på flera sätt. Här är några exempel:

Kompetensutveckling - Genom att använda mikromeriter kan branschorganisationer identifiera kompetensgap inom branschen och skapa utbildningserbjudanden som syftar till att fylla dessa gap. Detta kan bidra till att höja standarden inom branschen och öka kvaliteten på de tjänster eller produkter som tillhandahålls.

Standardisering - Mikromeriter kan användas för att fastställa gemensam systematik för olika roller eller yrken inom branschen. Detta kan hjälpa till att säkerställa att de som arbetar inom branschen har de nödvändiga färdigheterna och kunskaperna för att utföra sina uppgifter på ett effektivt och säkert sätt.

Rekrytering och urval - Genom att använda mikromeriter kan branschorganisationer underlätta rekryteringsprocessen genom att ha standardiserade kriterier för vad som krävs för en viss position inom branschen. Detta kan bidra till att minska tiden och kostnaden för att hitta rätt kandidat.

Benchmarking - Mikromeriter kan användas för att benchmarka och jämföra individuella prestationer vid förflyttning mellan olika företag inom samma bransch. Detta kan hjälpa till att identifiera bästa praxis och göra det möjligt för företag att lära av varandra och öka sin effektivitet.

Certifiering - Genom att använda mikromeriter kan branschorganisationer lättare certifiera individer som uppfyller de nödvändiga kraven för en viss roll eller position inom branschen. Detta kan öka trovärdigheten och förtroendet för yrkesgrupperna inom branschen och ge kunderna förtroende för att de arbetar med kvalificerade yrkespersoner.

nytta för enskilda individer

Mikromeriter kan vara till nytta för enskilda individer på flera sätt. Här är några exempel:



Karriärutveckling - Mikromeriter kan användas för att visa enskilda individers färdigheter och kompetenser inom olika områden. Detta kan hjälpa till att öka individens konkurrenskraft på arbetsmarknaden och öppna dörrar för nya karriärmöjligheter.

Portabilitet - En av EU:s riktlinjer för mikromeriter är att de ska ägas av individen och vara flyttbara (portabla). Det en individ lärt sig och fått en mikromerit för ska individen kunna visa upp digitalt framöver. Det stärker det livslånga lärandet.

Personlig utveckling - Genom att använda mikromeriter kan individer identifiera sina styrkor och svagheter och fokusera på att utveckla de områden där de vill förbättra sina färdigheter och kunskaper.

Flexibilitet - Mikromeriter kan användas för att skapa en flexibel och anpassningsbar väg genom kompletterande utbildning. Detta gör det möjligt för individer att lättare se vilka specifika färdigheter och kunskaper de kan fokusera på att komplettera med eller utveckla för en viss yrkesroll eller karriär, vilket gör det lättare att se vad som krävs för att de mål individen ställt upp.

Validering - Mikromeriter kan användas för att validera redan befintliga kompetenser vid flytt till ett annat land eller om man har kompetenser från andra yrkesområden och byter karriär. Detta kan hjälpa till att öka motivationen och ge individer en tydlig målbild för vad de behöver uppnå för att nå högre nivåer inom utbildning och karriären.

Livslångt lärande - Genom att använda mikromeriter kan individer fortsätta att lära sig nya färdigheter och kunskaper under hela livet. Detta kan hjälpa till att öka deras anställningsbarhet och konkurrenskraft på arbetsmarknaden och ge dem möjlighet att anpassa sig till en ständigt föränderlig arbetsmarknad.



nytta i internationell kontext

Mikromeriter kan vara till nytta i internationell kontext på flera sätt. Här är några exempel:

Standardisering - Mikromeriter kan användas för att standardisera kompetenser och färdigheter på internationell nivå. Detta kan bidra till att öka den internationella rörligheten för arbetskraften och underlätta internationella samarbeten och projekt.

Jämförbarhet - Mikromeriter kan användas för att jämföra och bedöma färdigheter och kompetenser på en internationell nivå. Detta kan göra det lättare för arbetsgivare och utbildningsinstitutioner att bedöma kvalifikationer och ta beslut om rekrytering och antagning.

Mobilitet - Mikromeriter kan underlätta arbetsmarknads- och utbildningsmobilitet över gränserna. De kan hjälpa till att bekräfta att individer har de nödvändiga färdigheterna och kompetenserna för att arbeta eller studera i ett annat land.

Språkliga hinder - Mikromeriter kan användas för att överbrygga språkliga hinder och underlätta kommunikation mellan olika länder och regioner. De kan fungera som en gemensam plattform för bedömning av färdigheter och kunskaper oberoende av språk eller utbildningssystem.

Internationellt samarbete - Mikromeriter kan underlätta samarbetet mellan olika länder och regioner inom olika branscher och sektorer. Genom att använda gemensamma standarder och bedömningsverktyg kan man underlätta samarbetet och utbytet av kunskap och erfarenheter.

om samverkansprojektet kompetenspasset

I takt med ökade satsningar på livslångt lärande och kompetenshöjande insatser växer behovet av att sammanföra och dokumentera dessa insatser. För att säkerställa att alla former av lärande synliggörs, är det viktigt att utveckla en nationell modell för digital dokumentation av både formellt, icke-formellt och informellt lärande. Genom införande av mikromeriter kan individer och arbetsgivare bättre strukturera och planera kompetensutveckling, vilket gynnar både arbetsmarknadens behov och samhällsplaneringen.

Kompetenspasset är ett projekt i samarbete med MYH, AF och RISE, med syfte att utveckla en svensk pilot för mikromeriter baserad på EU:s riktlinjer. Projektet involverar en aktiv deltagar- och referensgrupp som utgör grunden för arbetets innehåll, och inkluderar en rad aktörer som branschaktörer, myndigheter, universitet och yrkeshögskolor. Projektet kommer att prövas mot verkliga målgrupper och involvera både lokala offentliga aktörer och näringslivet i regionerna för att pröva processer och tekniska lösningar.

Projektet utgår från en EU-satsning för ökat fokus på mikromeriter och funktionalitet kopplad till digital infrastruktur för livslångt lärande och kompetensförsörjning men hänger också ihop med EU:s kompetensagenda och satsning på digitalisering. Det är viktigt att 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 utveckla 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.



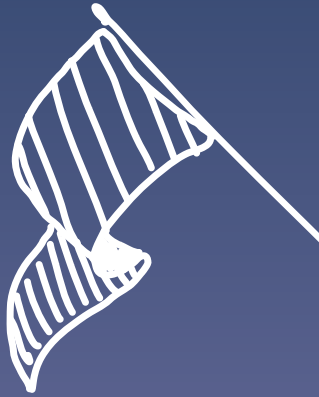
bakgrund till projektet

Projektet Kompetenspasset bygger på ett initiativ som har kommit fram inom samverkansprogrammet Kompetensförsörjning och livslångt lärande och syftar till att utveckla en nationell modell för digitaliserad dokumentation av lärande som är kopplat till och kompatibelt med EU:s arbete på området. Målsättningen är att skapa en modell som kan samexistera med och komplettera formella befintliga dokumentationsmodeller för formella betyg och databaser.

Förslaget har inom samverkansprogrammet bedömts som en angelägen utmaning där nya lösningar behövs för att öka svensk konkurrenskraft och människors möjlighet till kompetensutveckling eller omställning. Projektet bedömdes ha en stark aktörs-konstellation med kompetens och mandat inom relevanta områden för projektets inriktning och med kapacitet att genomföra projektet på ett sätt som bidrar till ny kunskap om den föreslagna lösningen.

Vinnova som finansiär av projektet skriver i sitt beviljande att genom att möjliggöra utfärdande av sådan dokumentation kan alla former av lärande bättre visualiseras, för alla involverade.

Projektet ägs av RISE och drivs i samverkan med Arbetsförmedlingen och Myndigheten för Yrkeshögskolan. Myndigheterna i projektet har därutöver egna uppdrag med ett ansvar att utveckla utbildnings- och arbetsmarknadsområdet för att främja kompetensförsörjning och livslångt lärande. Beslutet att påbörja projektet togs under 2021.



målsättning & leverans

Med avstamp i EU:s arbete med mikromeriter, SeQF för nivåbestämning, och i nära dialog med EU:s samarbeten kring Europass, egendata och datasäkerhet genomför parterna Kompetenspasset för att utforska möjligheten till mikromeriter i Sverige.

Målet är att ta fram en struktur och en modell som praktiskt kan provas för mikromeriter. Projektet ska ha riktlinjer för kvalitetssäkring och innehåll och en teknisk modell som kan skapa, utfärda, visa och dela de mikromeriter som projektets pilotutbildningar genomför.

Utfärdare kan struktureras utifrån vilken utbildningsform eller valideringsmodell det är, efter längd och typ av kunskapsinnehåll. Piloten kommer också pröva strukturerna för hur olika slags kompetenser på sikt kan bygga en "kompetenskarta" som bättre täcker även de förmågor och färdigheter som individer erhållit utanför etablerade system genom mindre formella lärformer.

Projektet har tre typer av mål: strukturella, tekniska och användarmässiga mål. Dessa inkluderar att skapa en utprovad modell för mikromeriter och att hitta metoder för att bryta ner lärandemål till moduler som går att studera, validera och certifiera oberoende av varandra.

Tekniska mål inkluderar att bygga en teknisk pilotlösning som kan skapa digitala certifikat och visa dessa i en individs kartbild över befintliga kompetenser, medan användarmässiga mål inkluderar en användarstudie kring behov och resultatutvärdering av nytta och enkelhet.

Piloten ska prövas mot verkliga målgrupper och involvera både lokala offentliga aktörer och näringslivet i regionerna. Projektet kommer också att samordnas med arbetet kring livslångt lärande genom myndighetssamverkan.

Projektet ska också sammanställa erfarenheter och redovisa de lärdomar som gjorts för att lättare kunna ta nästa steg för mikromeriter i Sverige.



hållbarhetsaspekter

Det finns en lång rad hållbarhetsaspekter på projektet som kan komma att få effekter på flera andra komponenter i den digitala strategin. Flera av målen för projektet redovisas genom kopplingen till de globala målen för hållbar utveckling.

Jämställdhetsmässigt (mål 5.1 och 5.B) kan projektet stärka förmågan för kvinnor att delta genom tydliggörande av och värdering även av icke-formella kompetenser. Med en bättre bild av alla former av lärande kommer jämställdheten kunna stärkas och kunskaper uppvärderas och synliggöras. Detsamma gäller för individer som av olika skäl ligger längre från arbetsmarknaden, som genom mikromeriter skulle kunna synliggöra fler kompetenser från icke-formella och informella sammanhang.

Antalet personer med färdigheter för ekonomisk trygghet kan komma att stärkas (mål 4.4) och diskriminering i utbildning kan minska (4.5) när fler kompetenser synliggörs. Det utvecklar också utbildning för hållbar utveckling och globalt medborgarskap då projektet kommer skapa kompatibilitet med EU:s riktlinjer för en ökad mobilitet (4.7) och inte minst på yrkesutbildningssidan kan tydliggörandet av kompetenser och credentials möjliggöra en lika tillgång till yrkesutbildning som en av sina främsta fördelar (4.3).

Inom arbetsmarknadsområdet stärker det ekonomisk produktivitet genom teknisk innovation när utfärdande av mikromeriter blir globalt och relateras till befintliga strukturer som SeQF. Slutligen skapar projektet också en en starkt hållbar och inkluderande infrastruktur för utbildning och industrialisering (9.1 och 9.2). Hanteringen av dessa mål sker i samverkan med samhällets övriga aktörer, både offentliga och privata, och i tätt samarbete med branschorganisationer.

att arbeta med mikromeriter

Att arbeta med mikromeriter innebär att man som organisation kommer att arbeta med att antingen utfärda och kvalitetssäkra eller nyttja digitala bevis som bekräftar att en individ har uppnått en viss färdighet eller kunskap inom ett specifikt område.

Att införa eller på olika sätt arbeta med mikromeriter i en organisation kan ha många fördelar, allt från att kvalitetssäkra uppdragsutbildningar på ett formellt sätt till att stärka branschen och lösa arbetsmarknadens matchningsproblematik.

Flera av de pilotorganisationer som medverkar i projektet har intervjuats kring deras upplevelser och erfarenheter och de ser stora fördelar med mikromeriter. En organisation ser det som ett sätt att validera mindre kvalifikationer och konkurrera med andra utbildningsanordnare. En annan organisation ser möjligheter att professionalisera handeln och stärka branschen. En tredje organisation ser mikromeriter som en lösning på arbetsmarknadens matchningsproblematik. En fjärde ser fördelar i att kunna säkerställa färdigheter som är minimumkrav för yrket och på så sätt göra individer anställningsbara.

Att arbeta med mikromeriter innebär att organisationen måste tänka på flera aspekter samtidigt för att lyckas. Ett viktigt område är samarbete, både inom organisationen och med externa parter. En organisation måste först identifiera var behoven finns och hur mikromeriter kan användas för att möta dessa behov. Det kan också vara viktigt att involvera personalen i beslutsprocessen och förankra besluten för att säkerställa framgång genom bred acceptans.

En annan viktig aspekt är att utveckla en förvaltningsmodell. Detta är nödvändigt för att organisera och hantera mikromeriterna på ett hållbart sätt. Organisationen bör överväga frågor som vilka typer av mikromeriter som ska erbjudas, vem som ansvarar för att utfärda dem och hur de ska bedömas, tillgängliggöras och lagras.

Det är också viktigt att organisationen är öppen för nya idéer och innovationer. Detta då mikromeriter är ett relativt nytt instrument för validering av kunskap. Organisationen bör vara öppen för att experimentera och anpassa sin strategi baserat på nya upptäckter och behov.

För att lyckas med mikromeriter bör organisationen också ha tydliga mål och mäta framsteg mot dessa mål. Det är viktigt att säkerställa hur mikromeriterna används och utvärdera deras effektivitet för att se till att de verkligen levererar mot de önskade resultaten.

Slutligen är det viktigt att organisationen tar sig tid att informera all personal om vad mikromeriter är och hur de fungerar. Personal som på olika sätt ska arbeta med mikromeriter bör ha tillgång till relevant utbildning och support för att kunna hantera mikromeriter på ett effektivt sätt.

design an

Rebecca Lindmark, RISE

