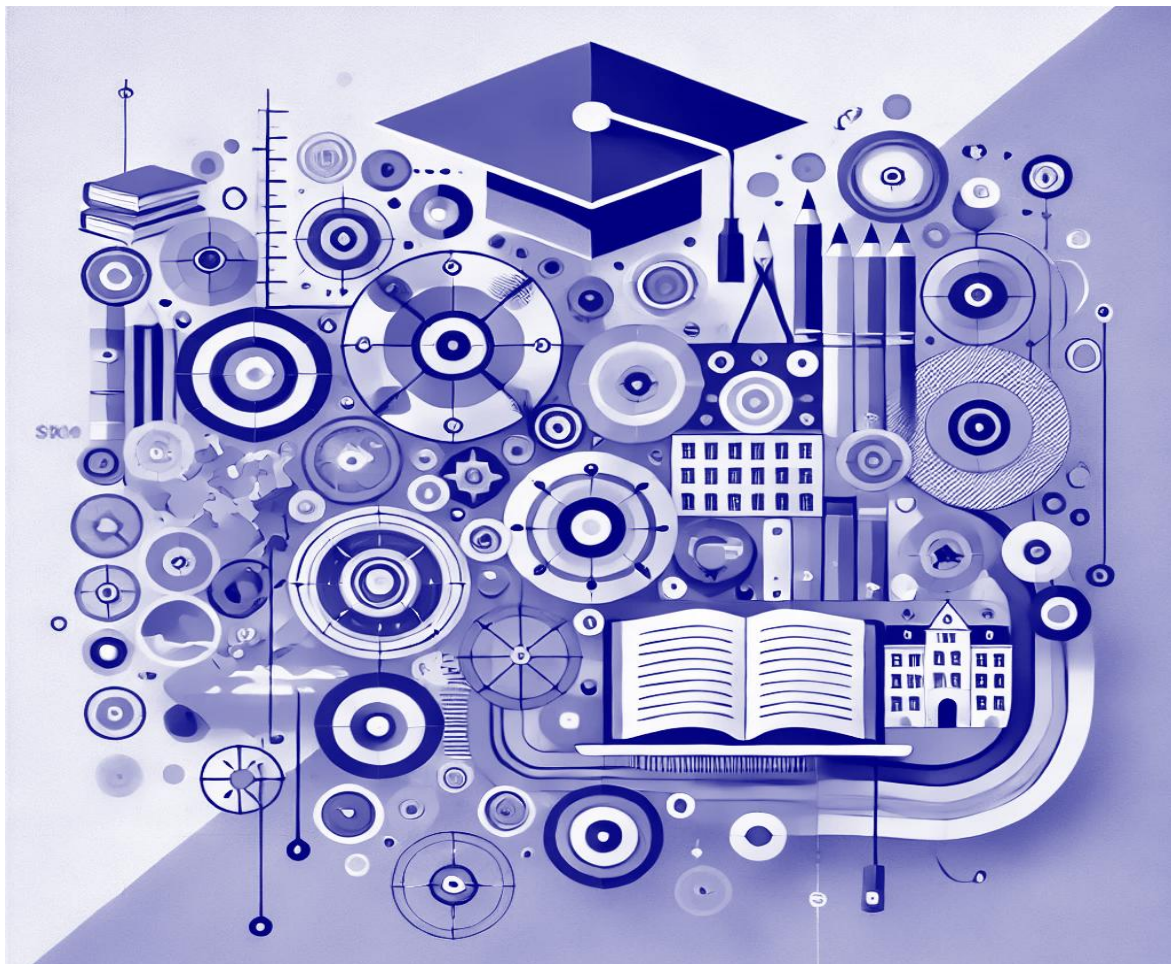


Mikromeriter i Skåne

Förstudie om förutsättningar, behov och potential för en förbättrad kompetensförsörjning



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Kunskap för ett bättre samhälle

Oxford Research tar fram kunskapsbaserade beslutsunderlag åt kunder i offentlig sektor.

Vi är specialister på samhällsvetenskapliga analyser, utvärderingar och strategier med fokus på två breda områden: regional utveckling och näringslivsutveckling samt välfärd.

Vi arbetar tvärvetenskapligt och kombinerar tre kompetenser: akademisk kunskap och metod, strategisk förståelse samt förmåga att kommunicera på ett effektivt och tydligt sätt.

Våra kunder finns framför allt inom offentlig sektor på lokal, regional, nationell, nordisk och europeisk nivå.

Oxford Research AB

Norrlandsgatan 11
111 43 Stockholm
Sweden
office@oxfordresearch.se
www.oxfordresearch.se

Uppdragsgivare

Josse Lindh, Avdelningen för regional utveckling, Region Skåne

Projektperiod

September 2024 till februari 2025

Projektteam

Ylva Grauers Berggren

Ylva Saarinen, Policy in Practice

Angelica Åström

Henrietta Skarland

Annelie Samuelsson, Antrop



Oxford Researchs venndiagram symboliserar våra tre kärnkompetenser – akademisk kunskap och metod, strategisk förståelse samt kommunikation – som vi använder när vi tar fram kunskap för ett bättre samhälle.

Sammanfattning

Skånes regionala utvecklingsstrategi ”Det Öppna Skåne 2030” betonar vikten av effektiv kompetensförsörjning och livslångt lärande för att säkerställa att företag och organisationer kan utvecklas och växa. Som ett led i detta arbete har Region Skåne beviljats medel från Europeiska Socialfonden att göra en förstudie av Mikromeriter i Skåne - MIMIS. Denna förstudie utgör en del i Region Skånes arbete med MIMIS. Den har genomförts av Oxford Research i samarbete med Policy in Practice och Antrop.

Förstudiens syfte är att skapa en tydligare förståelse för mikromeriter och dess potential för stärkt kompetensförsörjning, kompetensutveckling och livslångt lärande samt att, utifrån respondenterna i projektets svar, identifiera behov, möjligheter och förutsättningar hos olika aktörer för att arbeta vidare med utveckling av mikromeriter i Skåne. I förstudien har 17 samarbetsaktörer deltagit - från näringslivet, fackförbund, kommun, idéburen sektor, folkbildning och högskola.

Under förstudien beskriver samarbetsaktörerna att det finns stora utmaningar med att rekrytera rätt kompetens, vilket påverkar branscher negativt. **Mikromeriter kan enligt samarbetsaktörerna potentiellt tillgodose både individers och arbetsgivares behov genom att skapa nya möjligheter för kompetensvalidering, utbildning och karriärutveckling.** Mikromeriter har, enligt samarbetsaktörerna, i ett inledande skede störst potential inom instegsjobb, yrken med låga formella utbildningskrav och kompetensbrist, där kunskaper enkelt kan avgränsas.

Samtidigt som det finns möjligheter och förhoppningar med mikromeriter, finns det en rad strukturella och operativa utmaningar som enligt samarbetsaktörerna behöver beaktas. Det handlar om legitimitet och kvalitetssäkring av mikromeriter, kostnader och finansiering samt tid, resurser och organisatoriska hinder. Därtill finns risk för otydligheter och felanvändning samt begränsad efterfrågan på mikromeriter bland arbetsgivare.

Mikromeriter är ett nytt område inom kompetensförsörjningen, så samarbetsaktörerna som medverkat i förstudien har varierande kunskap om och erfarenhet av mikromeriter. De flesta samarbetsaktörer i förstudien saknar erfarenhet av arbete med mikromeriter och har inget uttalat mål om att arbeta med det. Region Skåne uppger att det redan finns aktörer i Skåne som arbetar med mikromeriter, det gör emellertid inte samarbetsaktörerna i förstudien. Samarbetsaktörerna arbetar med närliggande områden, men inte under begreppet mikromeriter. Det tyder på att det finns en grund för framtida utveckling i länet.

Mikromeriters potentiella värde bedöms vara stort, men är beroende av flera faktorer. Samarbetsaktörerna bedömer att mikromeriter kan ha stor betydelse för att

synliggöra informella och icke-formella kompetenser. Mikromeriter kan bidra till breddad rekrytering, men detta är beroende av faktorer som arbetsgivares engagemang och på sikt ett nationellt erkännande av mikromeriter. Samarbetsaktörerna anser att mikromeriter har god potential att öka mångfalden och inkluderingen på arbetsmarknaden, medan det finns större osäkerhet kring mikromeriters potential att öka jämställdheten och motverka könsstereotypa yrkesval.

En framtida utformning av mikromeriter kräver anpassade och smidigt utformade system som tas fram i samverkan och kvalitetssäkras. På längre sikt behöver mikromeriter utformas på ett sätt som möjliggör ett framtida nationellt erkännande.

För en framtida implementering av mikromeriter betonar samarbetsaktörerna vikten av att systemet blir lättnavigerat och anpassat efter olika branschers behov. Det är också viktigt att mikromeriter utgör ett komplement till formell utbildning, att de utvecklas genom samverkan, kvalitetssäkras och på sikt blir nationellt erkända.

Förstudien ger följande rekommendationer:

- Tydliggör mål och inriktning för ett eventuellt genomförandeprojekt och avsätt tid för samarbetsaktörerna att förankra och besluta om sin eventuella medverkan och önskad roll i projektet. Definiera även hur olika användargrupper, såsom arbetsökande, yrkesverksamma och arbetsgivare, ska involveras i både utformningen och genomförandet av projektet. Inkludera användarna tidigt i processen för att säkerställa att deras behov och förväntningar tas i beaktande.
- Beakta och bemöt de identifierade utmaningarna och riskerna med mikromeriter som framkommit i förstudien. För diskussion med ingående samarbetsaktörer tidigt om hur genomförandeprojektet på bästa sätt kan hantera utmaningar och risker.
- Utforma projektet på ett sätt som gör att många aktörer har egna incitament att delta i arbetet. Detta förutsätter att projektet inriktas både mot mikromeriter som en väg in i arbetslivet för personer som står utanför arbetsmarknaden och ett sätt för personer i arbete att styrka sin kompetens för nya och/eller mer avancerade roller och uppgifter.
- Sätt mål för projektet som bedöms möjliga och troliga att uppnå. Som förstudien visar, kan de med fördel ta avstamp från samarbetsaktörernas bedömningar av vad som är mer och mindre troliga effekter av ett arbete med mikromeriter.
- Bygg vidare på gjorda erfarenheter genom att ta tillvara de metoder och arbetssätt som utvecklats i Skellefteå och i projektet Kompetenspasset. Anpassa dessa metoder för att möta specifika användarbehov i Skåne och säkerställ att användarna är involverade i processen för att skapa ett system som är relevant och användbart för dem.

- Överväg att testa det digitala system för mikromeriter som utvecklats av RISE inom ramen för Kompetenspasset. Genomför tester med användare från målgruppen för att identifiera eventuella problem och justera systemet utifrån deras feedback. Användartester och justeringar baserade på verklig användning är avgörande för att säkerställa att systemet verkligen möter deras behov och fungerar i praktiken.
- Utforma aktiviteterna så att de adresserar samtliga projektmål. Särskilt mål om jämställdhet och icke-diskriminering kräver sannolikt riktade mål och aktiviteter för att vara möjliga att uppnå. Använd användarcentrerade metoder, som tester och intervjuer, för att säkerställa att mikromeriter inte bara är tekniskt genomförbara utan också relevanta, rättvisa och inkluderande för alla användargrupper.
- Lämpliga insatser i ett genomförandeprojekt kan vara en till tre piloter med olika inriktningar, som speglar både användarnas behov och samarbetsaktörernas incitament att delta och bidra i projektet. Genom att testa mikromeriter i liten skala kan de lösningar som fungerar bäst för användarna identifieras innan de implementeras i större omfattning.

Innehållsförteckning

1. Inledning	5
1.1 Syfte	5
1.2 Metod	5
1.3 Disposition.....	7
2. Mikromeriter – ett verktyg för livslångt lärande.....	9
2.1 Mikromeriter – en respons på arbetsmarknadens kompetensgap.....	9
2.2 Flera länder har börjat implementera mikromeriter.....	11
2.3 Erfarenheter och lärdomar kan dras från tidigare arbete med mikromeriter.....	15
3. Förutsättningar och behov av mikromeriter i Skåne.....	20
3.2 Behov av mikromeriter	28
3.3 Roller i ett eventuellt genomförandeprojekt	38
4. Underlag för ett genomförande av mikromeriter i Skåne.....	43
4.1 Mikromeriters största nytta är förbättrad kompetensförsörjning och inkludering på arbetsmarknaden	43
4.2 Betydelsen av Kompetenspassets sex principer för en framtida lösning i Skåne.....	47
4.3 Visualisering av mikromeriter	48
5. Slutsatser och rekommendationer	52
5.1 God potential för ett genomförandeprojekt men mer tydlighet behövs	52
5.2 Dra nytta av befintliga digitala verktyg	53
5.3 Svårförenliga förväntningar på arbetet med mikromeriter.....	53
5.4 Någon behöver ta ledartröjan.....	54
5.5 Våra rekommendationer.....	54
Referenslista	56

1. Inledning

Region Skåne, avdelning för regional utveckling, beviljades den 14 juni 2024 stöd från Europeiska Socialfonden+ för genomförande av förstudien MIMIS – Mikromeriter i Skåne (Dnr 2024-RU000142). Förstudien syftar till att skapa en tydligare förståelse för mikromeriter och dess potential för stärkt kompetensförsörjning, kompetensutveckling och livslångt lärande, samt att identifiera behov, möjligheter och förutsättningar hos olika aktörer för att arbeta vidare med utveckling av mikromeriter i Skåne.

Som en del i arbetet anlitas Oxford Research i samarbete med Policy in Practice och Antrop att göra en förstudie. Den utgör även Region Skånes arbete inom ramen för sin förstudie med finansiering från Socialfonden. I denna rapport dokumenteras resultaten av uppdraget.

1.1 Syfte

Förstudiens syfte är att skapa underlag för framtida genomförandeprojekt inom ESF+ programområde A1. Underlaget ska bestå av en bakgrund och omvärldsbevakning nationellt och inom EU, samt:

- En kartläggning av potential med mikromeriter utifrån samarbetsaktörernas beskrivna kompetensbehov.
- Identifiering av behov (till exempel samverkan, resurser, uppdrag) hos aktörerna för att vidareutveckla mikromeriter i projektkontext.
- Förslag (prototyp/visualisering) för genomförande av mikromeriter

1.2 Metod

Uppdraget har genomförts under hösten 2024, genom kvalitativa intervjuer med samarbetsaktörer och tjänstepersoner i Region Skåne, en enkät till samtliga samarbetsaktörer och ett verifieringsseminarium, där aktörerna fått möjlighet att ta del av och reagera på de preliminära resultaten. Därutöver hölls en workshop i uppdragets slutskede, där samarbetsaktörerna under en halvdags workshop fick möjlighet att tillsammans arbeta vidare med resultaten genom gruppdiskussioner baserade på fyra case och hur potential och nytta med mikromeriter ser ut från deras perspektiv. Värt att notera är att flera av samarbetsaktörerna är mer inriktade mot programområde A2 i Socialfonden, än programområde A1, vilket troligen har påverkat deras inställning till mikromeriter och deras bedömning av den potentiella nyttan av att införa mikromeriter i Skåne.

Enkäten skickades till 21 respondenter varav 16 (76 procent) slutförde enkäten. Av dessa inkom 3 respondenter (14 procent) med några svar. 2 respondenter besvarade alltså inte enkäten alls. I två fall erhöll två respondenter från samma organisation enkäten, där respondenterna kan ha pratat ihop sig och svarat på enkäten tillsammans. Det tror vi förklarar en av de två respondenter som inte besvarade enkäten alls. Enkäten genomförde under oktober 2024 med två påminnelser. Den innehöll cirka 20 grundfrågor med en variation av frågor med fasta svarsalternativ och fritextfrågor. Enkäten syftade till att skapa en nulägesbeskrivning av samarbetsaktörernas kännedom om och erfarenheter av mikromeriter i Skåne, samt vilka behov, utmaningar och förutsättningar som finns kopplat till mikromeriter. De samarbetsaktörer (inklusive ytterligare en organisation) som erhöll enkäten framgår av tabell 1 nedan.

Tabell 1: Aktörer som erhållit enkäten och antal respondenter per aktör.

Aktör	Aktörstyp	Samarbetsaktör	Antal respondenter
Samordningsförbundet Skåne Nordost	Regioner och kommuner	Ja	1
Skånes kommuner (samt vård- och omsorgscollege)	Regioner och kommuner	Ja	1
Skånes folkhögskolor i samverkan	Utbildningsanordnare	Ja	1
MKB Fastighets AB	Representanter för arbetsgivare	Ja	1
Företagarna Region Syd	Representanter för arbetsgivare	Ja	1
NÄTVERKET Idéburen sektor Skåne	Civilsamhällesorganisation	Ja	1
Game Habitat Southern Sweden AB	Representanter för arbetsgivare	Ja	1
IF Metall	Representanter för arbetstagare	Ja	1
Högskolan Kristianstad	Utbildningsanordnare	Ja	1
IUC Syd AB	Representanter för arbetsgivare	Ja	1
Kristianstad kommun (samt Skåne Nordost), dvs 6 kommuner	Regioner och kommuner	Ja	1
Malmö stad	Regioner och kommuner	Ja	2
Svenskt Näringsliv Skåne	Representanter för arbetsgivare	Ja	1
Medborgarskolan Syd	Regioner och kommuner	Ja	1
Helsingborgs stad (samt Familjen Helsingborg), dvs 11 kommuner	Regioner och kommuner	Ja	1
Visit Skåne AB	Regioner och kommuner	Ja	2
Folkuniversitetet	Utbildningsanordnare	Ja	1
Sydsvenska Industri- och Handelskammaren	Representanter för arbetsgivare	Ja	1
Yrkesnämnden för Film och TV	Representanter för arbetsgivare	Nej	1

Intervjuerna med samarbetsaktörerna gjordes under oktober och november 2024. De nådde en mättnad efter att 9 aktörer intervjuats och därför gjordes ett verifieringsseminarium som de återstående samarbetsaktörerna bjöds in till istället. Intervjuerna var ca 30–45 minuter långa och genomfördes via Microsoft Teams. Det var planerat att genomföra 10 intervjuer men på grund av att den tionde intervjurespondenten inte kunde nås ströks den sista intervjun. Totalt skickades två påminnelser ut. Under uppdraget genomfördes även två expertintervjuer med representanter från Arbetsförmedlingen (projektledare inom Kompetenspasset) och RISE (Processledare/projektledare inom Kompetenspasset). Syftet med expertintervjuerna var att samla in kunskap och erfarenheter från experter som tidigare arbetat med Kompetenspasset och mikromeriter, för att informera och stödja den pågående förstudien och det potentiella genomförandeprojektet för Region Skåne.

21 samarbetsaktörer och intressenter blev inbjudna att delta i verifieringsseminariet och totalt medverkade 12 aktörer. Verifieringsseminariet genomfördes den 12 november 2024 via Microsoft Teams. Under seminariet presenterade konsulterna preliminära resultat från förstudien och diskuterade dessa tillsammans med deltagarna för att vidareutveckla analysen. Seminariet var uppdelat i två delar: *Den första timmen* (obligatorisk), där berättade konsulterna om de preliminära resultaten från förstudien och aktörerna gavs utrymme att diskutera och vidareutveckla resultaten. Under *den andra timmen* av verifieringsseminariet (frivillig) gavs aktörerna möjlighet till fortsatt dialog och nyansering av resultaten.

1.3 Disposition

Efter det inledande kapitlet som beskrivit förstudiens syfte, metod och disposition, struktureras rapporten som följer:

- **Kapitel 2** ger en introduktion och bakgrund till mikromeriter. Där beskrivs även det tidigare arbete med mikromeriter som gjorts i Sverige och inom EU. Kapitlet sammanfattar även de erfarenheter som dragits av tidigare arbete med mikromeriter och kapitlet avslutas med de sex principer för mikromeriter, som tagits fram av det nyligen genomförda projektet Kompetenspasset.
- **Kapitel 3** beskriver förutsättningar för ett arbete med mikromeriter i Skåne. Där tydliggörs hur samarbetsaktörerna beskriver sitt nuläge och sina tidigare erfarenheter av uppdrag som relaterar till mikromeriter. Kapitlet belyser även mikromeriters potentiella värde och vilka faktorer som samarbetsaktörerna anser är viktiga för en framtida lösning. Därefter redovisas samarbetsaktörernas behov av mikromeriter och i vilka branscher och för vilka målgrupper de bedömer att mikromeriters värde är störst. Avslutningsvis beskrivs i kapitlet de roller som

samarbetsaktörerna potentiellt skulle kunna ta i ett genomförandeprojekt, vilka förbehåll de har för att göra detta och hur arbetet med att ta fram en ansökan skulle kunna organiseras. Kapitlet avslutas med en beskrivning av tre områden där det i dagsläget finns intresse bland samarbetsaktörer för att göra piloter för att gå vidare med mikromeriter. Eftersom detta är en förstudie, saknas ännu förutsättningar att genomföra piloterna. Först behöver mål och riktning sättas för ett eventuellt genomförandeprojekt.

- **Kapitel 4** analyserar de underlag som förstudien samlat in. Det mynnar ut i en diskussion av mikromeriters potentiella nytta i Skåne och hur denna nytta förstås uppstå. Kapitlet presenterar också olika visualiseringar för att stödja genomförandeprojektet. Bland annat ingår en systemkarta som ger en överblick över de viktigaste aktörerna i ekosystemet för mikromeriter, fyra användarfall baserade på prioriterade branscher och användargrupper, samt användarresor för dessa fall. Slutligen finns en mer detaljerad visualisering av en av användarresorna.
- **Kapitel 5** avslutar rapporten med att slutsatser dras från det insamlade materialet. Slutsatserna mynnar ut i ett antal rekommendationer till Region Skånes fortsatta arbete med mikromeriter i Skåne.

2. Mikromeriter – ett verktyg för livslångt lärande

Kompetensförsörjning är en prioriterad politisk fråga nationellt och internationellt. Mikromeriter har uppkommit som ett svar på kompetensgapet som uppstått i en snabbt föränderlig arbetsmarknad. Genom korta moduler för utbildning och kvalitetssäkring av kompetens förstås det som en lösning på utmaningar inom kompetensutveckling, kompetenshöjning och för att identifiera kompetensluckor. Det förstås även som ett medel för att öka inkluderingen på arbetsmarknaden, genom att fler kan få informell kunskap kvalitetssäkrad men också genom att personer som saknar kvalitetssäkrad kunskap erbjuds kompetensutveckling mer lättillgängligt. Samtidigt finns det utmaningar med mikromeriter, genom att mikromeriter befinner sig i ”mellanrummet” mellan offentliga och privata sfärer och därigenom mellan informella och formella kvalifikationer.

Mikromeriter har fått ökat fokus inom EU och nationella kvalifikationssystem, med exempel som ESCO och EQF för att främja jämförbarhet och erkännande av kvalifikationer. I Sverige har SeQF etablerats för att organisera kvalifikationer och stödja livslångt lärande. Det finns flera projekt och initiativ som testat mikromeriter inom arbetsmarknadsutbildningar och lärdomar har dragits från deras tidigare arbete. Exempel på dessa redogör vi för i detta kapitel. För att nämna några finns Kompetenspasset i Sverige, och TEKNIQ i Danmark.

System för icke-formellt lärande varierar både i Sverige och mellan olika EU-länder. Denna variation innebär olika typer av utmaningar, men också lärdomar som kan dras från olika kontexter. Framträdande lärdomar är behovet av transparens i kvalifikationer, enhetlighet och formell kvalitetssäkring samt flexibilitet och anpassning till arbetsmarknadens behov.

I det här kapitlet redogör vi närmare för bakgrunden till mikromeriter, tidigare arbete med mikromeriter samt erfarenheter och lärdomar från tidigare arbete.

2.1 Mikromeriter – en respons på arbetsmarknadens kompetensgap

Mikromeriter är ett verktyg för att möta behoven av flexibel kompetensutveckling och livslångt lärande, både på individ- och samhällsnivå. Dessa meriter bidrar till att dokumentera kompetenser som ofta inte syns i formella utbildningssystem, och de kan underlätta för arbetsgivare att matcha sina kompetenskrav med arbetskraftens mångfacetterade kompetenser. Mikromeriter är en form av korta moduler för utbildning

och kvalitetssäkring som används vid kompetensutveckling, kompetenshöjning och för att identifiera kompetensluckor. Det används också som ett medel för att öka inkluderingen på arbetsmarknaden, exempelvis för att inkludera studenter som har svårighet att fullfölja en längre utbildning.¹ Mikromeriter kan alltså vara av intresse både för arbetsgivare, arbetstagare och arbetssökande.

Framväxten av mikromeriter som verktyg för att kvalitetssäkra kompetenser är en respons till kompetensgapet som uppstått på en snabbt föränderlig arbetsmarknad, som behöver möta olika trender i samhället. Det innefattar exempelvis ökad digitalisering men också fenomen som Twin Transition (en utveckling som sammanlänkar och ställer ökade krav på digitalisering och hållbarhet).² Idag kräver ca 90 procent av jobben på den europeiska arbetsmarknaden digital kompetens men endast 54 procent av population besitter den.³ Detta gör att både livslångt lärande och informellt lärande (sådant lärande som sker utanför formella strukturer, främst utbildningssystemet) tar allt större plats.⁴ Mikromeriter kan således vara ett verktyg för att åstadkomma livslångt lärande för fler på arbetsmarknaden. Detta genom att fler får tillgång till och får informell utbildning kvalitetssäkrad, samt att arbetsgivarna når en effektivare kompetensförsörjning via bättre matchningar i förhållande till sina behov.⁵

2.1.1 Kompetensförsörjning är en prioriterad politisk fråga

Frågan om kompetensgap och svag matchning på arbetsmarknaden är högt prioriterad i både nationell och internationell politik. År 2022 antog Europeiska rådet en **europaisk strategi** för mikromeriter med syftet att hjälpa institutioner och företag att utforma, genomföra och erkänna mikromeriter⁶. Målbilden är en gemensam standard för mikromeriter i hela EU vilket gör mikromeriterna enkelt överförbara mellan EU-länder.⁷ EU planerar att stärka utvecklingen av mikromeriter genom flera åtgärder. Dessa inkluderar att anpassa existerande verktyg och tjänster, främja kunskapsutbyte och dialog mellan aktörer som utformar mikromeriter, utforska Europass-plattformens potential för tekniskt stöd, samt erbjuda ekonomiskt stöd via Erasmus+-programmet.⁸ Mikromeriter ingår även i handlingsplanen för den **europaiska pelaren för sociala rättigheter** som är ett viktigt verktyg för att uppnå målet om livslångt lärande.⁹

¹ Ds 2024:15 Underlätta, utbilda, uppskatta – så erkänns ungas ideella engagemang.

² Cedefop (2023). Microcredentials for labour market education and training: the added value for end users. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/141643>.

³ Cedefop (2024). Microcredentials: striving to combine credibility and agility. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/966682>.

⁴ Cedefop (2024).

⁵ Kompetenspasset (2024). Guidebok för mikromeriter kompetenspasset.

⁶ Europeiska rådet (2022). Interinstitutional File:2021/0402(NLE).

⁷ Europeiska kommissionen (2021). <https://education.ec.europa.eu/sv/education-levels/higher-education/micro-credentials>.

⁸ Ds 2024:15.

⁹ Europeiska kommissionen (2021).

2.1.2 Mikromeriter utmanar befintliga kvalitetssäkringsprocesser

I Sverige finns en stark utbildningstradition och en tradition av att främja livslångt lärande. Det finns etablerade strukturer för kvalitetssäkring och dokumentation av utbildning. Det finns även för informella former av utbildning, däremot är denna typ av dokumentation svår att översätta i relation till formell utbildning¹⁰. Mikromeriter kvalitetssäkras inom ramen för de system som producerar dem i exempelvis utbildnings-, kompetensutvecklings- och arbetssammanhang. Då systemen varierar är det av vikt att kvalitetssäkringsprocesserna är ändamålsenliga och transparenta.¹¹ Något som kan försvåra detta är att dokumentationen av informella former av utbildning sällan omfattas av samma lagar och regler som formell utbildning¹², samt att de aktörer som utfärdar bevis gällande yrkesutbildning och fortbildning ofta innehåller olika typer av certifieringar, vilket bidrar till varierande förtroende mellan olika typer av aktörer och de kvalifikationer som utfärdas.¹³

Att mikromeriter rör sig i ”mellanrummen” mellan den privata och offentliga sfären, mellan informella och formella kvalifikationer, utgör en universell utmaning vid implementering av mikromeriter i EU länder. Ökad och varierande användning av mikromeriter i EU har väckt frågan om hur de förhåller sig till och samverkar med befintliga strukturer, i och utanför landsgränserna.¹⁴

2.2 Flera länder har börjat implementera mikromeriter

Det finns en rad olika initiativ och insatser på EU nivå, nationell nivå och regional nivå som kan belysas i relation till mikromeriter. På nationell nivå rör det sig exempelvis om SeQF som ligger under Myndigheten för Yrkeshögskolan. Samtidigt betonar rapporter från Kompetenspasset och Cedefop (2024) behovet av kvalitetskontroll och integration i nationella kvalifikationssystem för att säkerställa trovärdighet och långsiktig användning.

På EU nivå finns exempelvis ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) vilket är en flerspråkig europeisk klassificering av färdigheter, kvalifikationer och yrken. ESCO är en del av Europa 2020-strategin. I ESCO-

¹⁰ Kompetenspasset (2024). Slutrapport. [PROJEKTETS SLUTRAPPORT – KOMPETENSPASSET](#)

¹¹ Kompetenspasset (2024). Guidebok för mikromeriter

¹² Kompetenspasset (2024). Slutrapport.

¹³ Cedefop (2024).

¹⁴ Cedefop (2024).

klassificeringen identifieras och kategoriseras färdigheter, kvalifikationer och yrken som är relevanta för EU:s arbetsmarknad och utbildningssystem i åtta kategorier.¹⁵

Utöver det finns exempelvis the **European Qualifications Framework (EQF)** vilket är ett översättningsverktyg för att göra nationella kvalifikationer lättare att förstå och mer jämförbara. Översatta nationella kvalifikationer kan sedan sammanställas i ett så kallat Europass, som sammanställer en persons alla färdigheter, kvalifikationer och erfarenheter.¹⁶

Flera EU-länder har börjat integrera mikromeriter i sina nationella kvalifikationssystem. Mikromeriter kan användas för att synliggöra den så kallade ”dolda arbetskraften”, särskilt när de används av offentliga arbetsförmedlingar som en del av en aktiv arbetsmarknadspolitik. Detta är till exempel syftet med det nederländska initiativet TechGround, som nu sprids i landet.¹⁷

Andra exempel från EU inkluderar:

- METIS4SKILLS är en Brysselbaserad leverantör av yrkesutbildning som är verksamt inom mikroelektroniksektorn i 13 länder. För att anpassa sitt utbildningserbjudande efter nya behov har METIS4SKILLS skapat ett konsortium bestående av 20 partners från flera olika sektorer samt utbildningsinstitutioner och utbildningsinstitutioner samt tillsyns- och certifieringsorgan. I samarbete med sina partners har de utvecklat en sektoriell kompetensstrategi och hjälper till att definiera och utveckla yrkesprofiler baserade på de deltagande ländernas kvalifikationsramar.¹⁸
- Ett annat exempel är danska TEKNIQ Arbejdsgiverne, en arbetsgivarorganisation inom el-, vvs- och metallbranschen. Digitaliseringen och miljöanpassningen av den danska ekonomin har gett upphov till ett behov bland arbetsgivarna att omskola sina anställda, och leta efter kvalificerad arbetskraft. Därför har TEKNIQ tillsammans med fackföreningarna utformat korta program för att utbilda arbetslösa och/eller lågkvalificerade arbetare. Mikroutbildningarna är utformade som arbetsmarknadsutbildning (Arbejdsmarkedsuddannelser, AMU), och erkänns av myndigheterna, vilket ger deltagarna specifika yrkeskunskaper och har högt förtroende.¹⁹

¹⁵ ESCO (2021). [ESCO \(European Skills, Competences, Qualifications and Occupations\) | Digital Skills and Jobs Platform \(europa.eu\)](https://europa.eu/euro-portal/en/ESCO-European-Skills-Competences-Qualifications-and-Occupations-Digital-Skills-and-Jobs-Platform)

¹⁶ Europass (u.å.). [What is Europass? | Europass](https://europa.eu/euro-portal/en/What-is-Europass-Europass).

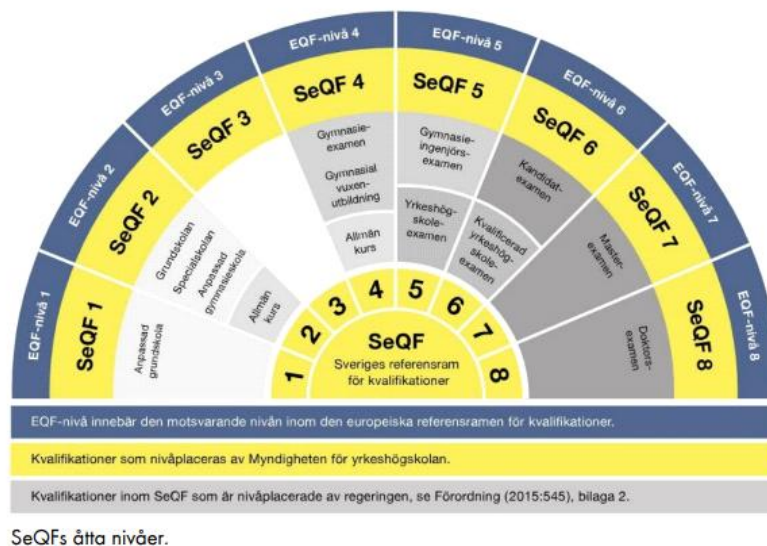
¹⁷ Cedefop (2024).

¹⁸ METIS (u.å.). [Metis – Metis4Skills](https://www.metis4skills.eu/).

¹⁹ TEKNIQ Arbejdsgiverne (u.å.). [Education \(tekniq.dk\)](https://www.tekniq.dk/education).

2.2.1 Sverige har länge diskuterat värdet av att kvalitetssäkra informell kompetens

I Sverige har det, likt EQF, tagits fram en svensk Förordning (2015:545) om referensram för kvalifikationer för livslångt lärande (SeQF). Detta är ett nationellt system för att klassificera och organisera kvalifikationer och syftet är att underlätta jämförelser nationellt och internationellt av vilka nivåer sådana kvalifikationer motsvarar i fråga om kunskaper, färdigheter, ansvar och självständighet för att därigenom främja livslångt lärande och förbättra anställningsbarhet, rörlighet och social integration för arbetstagare och studerande inom EU.²⁰ För att en kvalifikation ska godkännas krävs att den som utfärdar kvalifikationerna kontinuerligt bedriver ett kvalitetssäkrade arbete. Likt EQF, har det svenska ramverket åtta nivåer, se figur 1 nedan.



Figur 1: Modell av SeQFs åtta nivåer, hämtad från Kompetenspassets slutrapport 2024.

Myndigheten för Yrkeshögskolan är ansvarig myndighet för SeQF, och det regleras i enlighet med Förordning (2015:545) om referensram för kvalifikationer för livslångt lärande. Det är också Myndigheten för Yrkeshögskolan som är ansvarig för att bedöma ansökningar om kvalifikationer och vilken nivå dessa motsvarar i SeQF. De kvalitetsgranskar även kvalifikationer som omfattas av ett beslut om nivå. För kvalifikationer inom det formella utbildningssystemet fattar regeringen beslut om vilken nivå det faller under i SeQF.

²⁰ SFS 1 § 2022:1558 Förordning om referensram för kvalifikationer för livslångt lärande (2015:545).

Vad gäller system som kvalitetssäkrar ideellt engagemang finns exempelvis Nordiskt Valideringsforum, de använder både en kvalitetssäkrad metod och har en digital plattform. Nordiskt Valideringsforum tillämpar OCN-metoden, som ursprungligen utvecklades i Storbritannien. Denna internationellt erkända metod överensstämmer fullt ut med EU:s och Sveriges riktlinjer för kvalitetssäkring och är kompatibel med Sveriges referensram för kvalifikationer (SeQF).²¹

I Sverige har man under lång tid diskuterat värdet av kvalitetssäkring av informell kompetens. Det har exempelvis belysts av valideringsdelegationerna som regeringen inrättade mellan 2004–2007 och 2015–2019²². Valideringsdelegationen av LSU (Sveriges barn och ungdomsorganisationer) fokuserade på att synliggöra kunskap och kompetens som unga får genom ideellt engagemang²³. Studieförbunden i samverkan tog inom ramen för valideringsdelegationen fram en modell för kvalitetssäkring av kunskap till följd av ideellt engagemang²⁴.

Piloter och projekt för mikromeriter genomförs i Sverige

Under perioden 2021 till 2024 bedrevs projektet Kompetenspasset. Projektet var ett samverkansprojekt mellan RISE Research Institutes of Sweden (vilka ledde projektet), Arbetsförmedlingen (som bidrog med testning av mikromeriter), och Myndigheten för yrkeshögskolan (som har arbetat med hur SeQF och mikromeriter kan komplettera varandra). Inom projektet genomfördes flera piloter.²⁵

En av piloterna utforskade Arbetsförmedlingens arbete med mikromeriter inom arbetsmarknadsutbildningar och mikromeriter för generell grundläggande kompetens. Flera intervjuer genomfördes med anställda från Arbetsförmedlingen som arbetar med personer med olika hinder och utmaningar, exempelvis funktionsvariationer som försvårar inträdet på arbetsmarknaden. Studien pekade på att synliggörandet av generella kompetenser var viktigt för ett återinträde på arbetsmarknaden. Slutsatsen var att mikromeriter har en stor potential för de som står långt ifrån arbetsmarknaden och för att förbättra matchningen på arbetsmarknaden genom att göra kompetensprofileringen (exempelvis mikromeriten ”Samarbete i arbetsgrupp”) mer detaljerad.²⁶

Utöver de centrala parterna i projektet medverkande fem pilotorganisationer. Skellefteå kommuns pilotstudie fokuserade på att ta fram 10 mikromeriter för yrkessvenska inom Vård och omsorg. Man konstaterade att mikromeriter har bidragit till en tydligare struktur

²¹ Nordiskt valideringsforum (u.å.). [Validering & kartläggning av kompetens - Nordiskt Valideringsforum](#).

²² Ett koncept för validering av generella kompetenser i folkbildning och informellt Lärande, Dnr 2007/56, Valideringsdelegationen, 2007.

²³ SOU (2019:69). Validering – för kompetensförsörjning och livslångt lärande.

²⁴ LSU (2015). Erkänt engagemang - Om validering och uppvärdering av ungas organisering.

²⁵ Kompetenspasset (2024). Slutrapport.

²⁶ Kompetenspasset (2024). Guidebok för mikromeriter.

för bedömning genom att kraven på en lägsta nivå på språket för att kunna vara arbetsför som vårdbiträde blivit mycket tydligare. På detta sätt har kommunen genom mikromeriter skapat ett nytt sätt att undervisa och bedöma lärandet utifrån det branschen behöver och efterfrågar.²⁷

Under genomförandeprocessen av Kompetenspasset har också en rad andra organisationer påbörjat arbetet med att utforska mikromeriter, däribland Yrkesnämnden för Film och Tv, IUC Norr, Studieförbundet och Studieförbundet Vuxenskolan, samt Riksidrottsförbundet & SISU Idrottsutbildarna.²⁸

Riksidrottsförbundet & SISU Idrottsutbildarna arrangerar årligen en utbildning för unga ledare inom idrotten. Under hösten 2023 utformade handledarna för utbildningen, med stöd i processledning från kompetenspassen, sju mikromeriter baserat på sin ledarskapsutbildning Eldsjäl 2.0.²⁹

2.3 Erfarenheter och lärdomar kan dras från tidigare arbete med mikromeriter

Erfarenheter från Sverige och EU visar att mikromeriter har stor potential att öka anställningsbarheten och tillgodose arbetsmarknadens behov. För att uppnå detta måste de dock vara transparenta, välstrukturerade, kvalitetssäkrade och förankrade i befintliga system och utformas i samarbete mellan utbildningsaktörer och arbetsgivare. Baserat på de samlade erfarenheterna av mikromeriter har Kompetenspasset utarbetat sex principer för mikromeriter. De beskrivs i avsnitt 2.3.1, som avslutar kapitlet.

En framträdande utmaning, både på nationell- och EU nivå är att knyta mikromeriter till befintliga system. Komplexiteten ökar ytterligare då nya system startas upp parallellt med att befintliga uppdateras. Systemen är därav svåra att isolera. Detta decentraliserade systemet för lärande bidrar också till en decentraliserad datainfrastruktur, vilket leder till utmaningar i genomförandet av större skiftningar i arbetet med nationell kompetensförsörjning. Det resulterar i att systemen primärt hanterar formella strukturer³⁰. I en svensk kontext pekar kompetenspassets slutrapport på att standardiserade verktyg kan fånga in lärandet på likvärdigt sätt och generera nytt lärande. Ett konkret förslag är att undersöka hur det som på engelska kallas 'skills audit' kan utvecklas vidare. Skills audit är ett valideringssystem för att kartlägga kompetens och kompetensbehov hos individer,

²⁷ Kompetenspasset (2024). Guidebok för mikromeriter.

²⁸ Kompetenspasset (2024). Guidebok för mikromeriter.

²⁹ Kompetenspasset (2024). Guidebok för mikromeriter.

³⁰ Kompetenspasset (2024). Slutrapport.

vilket hade kunnat skapa nytta för de informella och eller icke-formella kompetenser som idag inte når upp till kraven för en fullständig kvalifikation.³¹

Cedefops (Europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning) rapport belyser att användare av mikromeriter menar att det sanna, och sociala, värdet av mikromeriter på arbetsmarknaden inte fullt ut förstås, särskilt när det gäller mervärde för grupper som långtidsarbetslösa eller äldre med daterade kunskaper. Vad som avgör mervärdet för grupper likt dessa är hur kunskap konceptualiseras i utformningen av mikromeriter och hur väl de integreras med befintliga eller framtida stödstrukturer.³² Ett konkret exempel på hur detta kan realiseras skulle vara att använda det befintliga SeQF systemet som redan finns och även haka på icke formellt lärande till det.³³

En annan framträdande utmaning gäller transparens och kvalitetssäkring. De europeiska yrkesutbildningssystemen är utformade och styrs på olika sätt. Det pågår därför en omfattande debatt om vilka åtgärder som behövs för att stödja olika grupper av slutanvändare av mikromeriter i olika arbetsmarknadssammanhang. Debatten belyser att mikromeriter uppfattas som en ny kompetensvaluta av många användare, därav är transparensen i mikromeriterna avgörande för att fastställa deras jämförbarhet och utbytesvärde.³⁴ En viktig lärdom är att aktörerna som utfärdar mikromeriter bör bygga dem i relation till redan befintliga och standardiserade system. Dessa system är nämligen baserade på kvalitetssäkrande modeller exempelvis ELM (European Learning Model). Vidare bör data kunna delas med redan befintliga system och system som befinner sig i utvecklingsfasen på nationell och EU-nivå.³⁵ Ett mer konkret exempel på detta skulle kunna vara att öka användningen av Europass i Sverige, vilket är knutet till ESCO³⁶. En ökad användning av det skulle kunna skapa mervärde för både arbetsgivare, arbetstagare och arbetssökande, då det kopplar system för dokumentation av lärande till ELM-standarden.³⁷

För att mikromeriter ska få bred acceptans på arbetsmarknaden krävs en formell och allmänt erkänd kvalitetssäkring. Detta kan ske genom certifiering eller liknande metoder som skapar förtroende hos användarna. Arbetsgivare och andra intressenter behöver en pålitlig ”kvalitetsstämpel” som vägledning när de bedömer kompetens, kompetensbehov och utbildningar som ska svara mot dem. Flera leverantörer på EU-nivå har ingått partnerskap för att skapa gemensamma standarder för kvalitetsmärkning av mikrocertifikat. Detta syftar till att harmonisera bedömningen av mikromeriter och öka

³¹ Kompetenspasset (2024). Slutrapport.

³² Cedefop (2024).

³³ Kompetenspasset (2024). Slutrapport.

³⁴ Cedefop (2024).

³⁵ Kompetenspasset (2024). Slutrapport.

³⁶ Som en påminnelse står ESCO står för European Skills, Competences, Qualifications and Occupations och är ett initiativ från Europeiska kommissionen.

³⁷ Kompetenspasset (2024). Slutrapport.

trovärdigheten för dem. Det finns dock vissa problem med detta exempelvis tenderar olika typer av kvalitetsstandarder som inte harmoniserar att skapa förvirring bland användare, försvåra jämförelsen mellan olika mikromeriter, och minskar möjligheten att fastställa mikromeriters utbytesvärde mellan olika system. En enhetlig och allmänt accepterad standard för kvalitetssäkring skulle därför vara fördelaktig för att öka mikromeriters användbarhet och erkännande på arbetsmarknaden.³⁸

Bristen på transparens belyser vikten av att främja gemensamt arbete och metoder för kvalitetssäkring. Skydd av användare genom ökad transparens i mikrocertifikat är avgörande för förtroendet och mervärdet av mikromeriter på arbetsmarknaden. Kvalitetssäkringsinsatserna bör noggrant avvägas mot de potentiella fördelar som kan uppnås genom snabbare och mer och flexibelt tillhandahållande av utbildning för personer som behöver utvecklas för att möta arbetsgivarnas behov.³⁹

Man bör även ta hänsyn till alla parter intressen i designen av mikromeriter. Genom att inkludera flera typer av arbetsgivare i designen av mikromeriter kan synergieffekter uppstå vilket leder till mikromeriter som är bättre anpassade till arbetsmarknadens behov⁴⁰. Organisationer som tar fram mikromeriter påpekar även att framtagningsprocessen bidrar till ett övergripande lärande i organisationen om kompetens- och utbildning. Det innebär alltså att även själva lärandet som uppstår under införandet av mikromeriter, skapar ett mervärde för arbetsgivarna. Detta genom att synergier och nya arenor för möten skapas och underhålls.⁴¹

I vissa EU-länder används så kallad stapling av mikromeriter. Det innebär att en användare lägger ihop flera mikromeriter, eller moduler, till en fullständig kvalifikation. Kompetenspasset i den svenska kontexten är ett exempel på hur sådan stapling kan tillämpas. I slutrapporten beskrivs mikromeriter som legobitar som tillsammans kan bilda en fullständig kvalifikation.⁴² Cedefops forskning visar dock att en sådan sammansättning sällan fungerar för mikromeriter *utanför* de formella systemen. Detta på grund av att de stöds av olika metoder för bedömning, erkännande och kvalitetssäkring. Det finns dock undantag, exempelvis mikromeriter inom IT eller tillverkning, vilka baseras på branschstandarder i kombination med ramverk för yrkesmässig utveckling.⁴³ En nyckel till att få mikromeriter att samexistera inom både formella och icke formella utbildningssystem är transparens i utformningen av kvalifikationerna det vill säga att de innehåller följande information:

- Vem har utfärdat Mikromeriten?

³⁸ Cedefop (2024).

³⁹ Cedefop (2024).

⁴⁰ Cedefop (2024).

⁴¹ Kompetenspasset (2024). Slutrapport.

⁴² Kompetenspasset (2024). Slutrapport.

⁴³ Cedefop (2024).

- Vad har individen som erhåller kvalifikationen uppnått? (mätbara läranderesultat)
- Vilka var bedömningskriterierna?
- Hur har mikromeriten kvalitetssäkrats?

Transparensen är viktig då den bidrar till legitimitet för mikromeriten, men också för att den bidrar till möjligheten att översätta kvalifikationen mellan olika utbildningssystem. Den ska alltså kunna godkännas av flera olika typer av aktörer som rör sig mellan olika utbildningssystem och standarder.⁴⁴

2.3.1 Kompetenspassets sex principer för mikromeriter

Erfarenheterna från arbetet med mikromeriter i projektet Kompetenspasset, utmynnade i sex principer för mikromeriter som tillsammans utgör en operationalisering av vad mikromeriter är. Principerna tar avstamp i den **europiska strategin** för mikromeriter⁴⁵. Den operationaliserade definitionen utgår ifrån vad ett intyg om en mikromerit ska innehålla, samt de krav som ställs på en eventuell utbildningsinsats som syftar till ett utfärdande om en mikromerit. Nedan redogör vi för de 6 principerna.

- **Innehålla och bekräfta specifika, mätbara läranderesultat.** Mikromeriter ska innehålla tydliga likväl som mätbara läranderesultat. De ska tydligt beskriva vad individen uppnått och vara definierade i termer av kunskap. En mikromerit ska därför innehålla tydliga bedömningskriterier som hjälper till att utvärdera om individen har nått de specificerade läranderesultaten.
- **Ha ett egenvärde och kunna stå för sig själv.** Mikromeriter ska redovisa den kompetens en arbetssökande har, samt svara mot den efterfrågan som arbetsgivare söker. De ska alltså kunna användas fristående för att påvisa specifika kompetenser.
- **Kunna kombineras för att bilda större kvalifikationer.** Kompetensen som en mikromerit redovisar kan byggas på olika sätt. Den kan vara utvecklad antingen genom arbete eller andra erfarenheter, eller genom formell kompetensutveckling. Oavsett vilken kompetens en mikromerit redovisar så ska den vara utformad på ett sätt som gör att flera mikromeriter kan kombineras för att tillsammans bilda större kvalifikationer.
- **Vara överförbar och påbyggnadsbar.** Oavsett om en mikromerit avser formell kompetens eller inte, ska utformningen av den vara modulär. Det innebär att utbildningar och kvalifikationer (i mikromeritsystemet) ska beskrivas på ett likvärdigt sätt för att underlätta rörlighet, överförbarhet och möjliggöra påbyggnad vid senare tillfällen.

⁴⁴ Kompetenspasset (2024). Slutrapport.

⁴⁵ Kompetenspasset (2024). Slutrapport.

- **Vara tydligt kopplad till kvalitetssäkrade processer.** Detta innefattar interna så väl som externa granskningar. Vilket säkerställer att intygen är tillförlitliga och uppfyller branschstandarder och krav från arbetsgivare.
- **Ägas av individen själv.** En mikomerit ska ägas av individen själv och vara digitalt tillgänglig, delningsbar, och inte möjlig att förfalska.

Det är mot bakgrund av dessa sex principer om hur en mikomerit ska vara uppbyggd, som förstudien har utformats.

3. Förutsättningar och behov av mikromeriter i Skåne

I det här kapitlet redogör vi för resultaten av förstudien. Vi inleder med att beskriva vilka förutsättningar som samarbetsaktörer har för arbetet med mikromeriter. Därefter redogör vi för behov och möjligheter med mikromeriter liksom vilka hinder och utmaningar som finns. Kapitlet avslutas med en analys av hur olika aktörer har förutsättningar att bidra i ett eventuellt genomförandeprojekt.

Utifrån resultatet av förstudien drar vi följande slutsatser om samarbetsaktörernas perspektiv på mikromeriter:

- **Aktörerna har varierande kunskap om mikromeriter.** En övervägande majoritet av aktörerna saknar erfarenhet av att utveckla eller implementera mikromeriter.
- **Mikromeriters potentiella värde** för att synliggöra informella och icke-formella kompetenser samt öka mångfalden och inkluderingen på arbetsmarknaden **bedöms vara stort.** Men huruvida värdet med mikromeriter realiserar är beroende av flera faktorer, exempelvis arbetsgivares engagemang och att mikromeriter blir ett trovärdigt och erkänt system för att kvalitetssäkra informella och icke-formella meriter.
- En framtida utformning av mikromeriter kräver **anpassade och smidigt utformade system som tas fram i samverkan och kvalitetssäkras.** På längre sikt bör mikromeriter förankras i nationella standarder och blir nationellt erkända.
- Mikromeriter kan potentiellt tillgodose både individers och arbetsgivares behov. Inför ett genomförandeprojekt ser de flesta samarbetsaktörer att mikromeriter har **störst potential inom instegsjobb och yrken med låga formella utbildningskrav,** där kunskaper enkelt kan avgränsas.
- **Legitimitet och kvalitetssäkring av mikromeriter,** kostnader och finansiering samt tid, resurser och organisatoriska hinder utmanar ett införande av mikromeriter.
- Flera aktörer, däribland **Högskolan i Kristianstad och Malmö stad** har goda förutsättningar att bidra i arbetet med mikromeriter. Högskolan i Kristianstad har även ett huvudansvar i EU-alliansen COLOURS att utveckla ett hållbart system för mikromeriter, vilket kan ge **synergieffekter** om de tas till vara på rätt sätt.
- Aktörernas bidrag och engagemang i arbetet med mikromeriter är **beroende av valet av mål och inriktning för ett eventuellt genomförandeprojekt.** Det behöver lösas för att möjliggöra för aktörerna att förankra och ta ställning till sin medverkan i ett eventuellt genomförandeprojekt.

3.1.1 Samarbetsaktörerna knutna till studien har varierande kunskap om mikromeriter

En majoritet av enkätrespondenterna har begränsade kunskaper om mikromeriter, och ingen har mycket goda kunskaper. I enkäten har 47 procent (9 enkätrespondenter) svarat att de känner till mikromeriter ganska väl och 42 procent (8 enkätrespondenter) att de inte känner till mikromeriter särskilt väl. Det indikerar att det finns ett behov av ökade kunskaper bland aktörerna som deltagit i enkäten. 11 procent (2 enkätrespondenter) har svarat att de inte känner till mikromeriter alls. Bland de organisationer som svarat att de känner till mikromeriter ganska väl respektive inte särskilt väl återfinns samma grupper av aktörer. Det betyder att kunskapsbehovet bland aktörerna inte är bundet till de branscher som organisationerna är verksamma i.

En minoritet av aktörerna i Skåne har erfarenhet av att arbeta med mikromeriter

21 procent av enkätrespondenterna (4 respondenter) svarar i enkäten att deras organisation har erfarenhet av utveckling och/eller implementering av mikromeriter, medan 79 procent (15 respondenter) svarar att inte har det. Bland dessa finns aktörsgrupperna Regioner och kommuner (inklusive regionala och kommunala organisationer), utbildningsanordnare, representanter för arbetsgivare, representanter för arbetstagare och en Civilsamhällesorganisation. Ingen av enkätrespondenterna har svarat ”vet ej” på frågan om deras organisation har erfarenhet av utveckling och/eller implementering av mikromeriter. Det indikerar att de tillfrågade organisationerna har en förståelse och medvetenhet om begreppet mikromeriter.

En minoritet av aktörerna i Skåne har uttalade mål eller uppdrag att arbeta med mikromeriter

6 procent av enkätrespondenterna (1 respondent) har ett uttalat mål eller uppdrag att arbeta med mikromeriter. Denna aktör är en utbildningsanordnare (Högskolan Kristianstad). Utbildningsanordnaren är en del av EU-universitetsalliansen COLOURS, där ett av målen är att utveckla en portal för mikrokrediter som är tillgänglig för alla inom EU. 17 procent av enkätrespondenterna (3 respondenter) svarar att de delvis arbetar med mikromeriter, genom att mikromeriter ingår i ett bredare mål eller uppdrag i organisationen. Bland dessa finns aktörsgrupperna Regioner och kommuner (inklusive regionala och kommunala organisationer) och representanter för arbetsgivare. 11 procent av enkätrespondenterna (2 respondenter) svarar ”vet ej” på frågan om de har uttalade mål eller uppdrag att arbeta med mikromeriter. 67 procent av enkätrespondenterna (12 respondenter) svarar att de inte har uppdrag eller mål att arbeta med mikromeriter. Bland dessa återfinns följande aktörsgrupper:

- Regioner och kommuner (inklusive regionala och kommunala organisationer).
- Utbildningsanordnare
- Representanter för arbetsgivare.
- Civilsamhällesorganisation.

Flera av aktörerna arbetar med närliggande områden, men inte under begreppet mikromeriter

Aktörer som svarat att de inte arbetar med mikromeriter har i fritextsvar tydliggjort att de arbetar med närliggande områden.

”Inget konkret mål eller uppdrag, men ett pågående utvecklingsprojekt benämnt digitala utbildningsmoduler”

”Vi använder inte begreppet mikromeriter men har tydliga mål att jobba med kompetensutveckling och kompetensförsörjning”

Något som är återkommande i fritextsvaren är att man arbetar med exempelvis kvalitetssäkring, kompetensutveckling, digitala utbildningsmoduler eller likande men inte under begreppet mikromeriter. Bland aktörer som svarat detta i enkäten finns utbildningsanordnare, regioner och kommuner (inklusive regionala och kommunala organisationer) samt representanter för arbetsgivare. Samma trend återfinns bland de intervjuade. De intervjuade aktörerna som tydliggör att de arbetar med närliggande områden är regioner och kommuner (inklusive regionala och kommunala organisationer) och representanter för arbetstagare. Även vid verifieringsseminariet lyfter aktörer att mikromeriter som ett bra komplement till den befintliga verksamheten.

Sammantaget pekar detta på två viktiga aspekter.

- Det finns behov av en tydligare definition och information om mikromeriter för att hjälpa organisationer förstå hur det skiljer sig från eller kompletterar deras nuvarande verksamhet.
- Även om arbete med mikromeriter är begränsat i Skåne, finns det en betydande aktivitet inom relaterade områden som kan utgöra en stabil grund för framtida utveckling av mikromeriter i länet.

Bland övriga fritextsvar i enkäten finns en återkommande nyfikenhet och positiv inställning till att prova mikromeriter.

”Vi har ännu inte undersökt hur det skulle kunna tillämpas men är positiva till att pröva när vi vet mer.”

”Vi har ett uttalat uppdrag att arbeta med validering. Vi ser att mikromeriter kan bli ett komplement i detta uppdrag.”

Denna trend, tillsammans med aktörernas nuvarande erfarenhet av arbete med kompetensförsörjning och kvalitetssäkring, kan underlätta en eventuell övergång till ett system med mikromeriter.

3.1.2 Mikromeriter har stort potentiellt värde men är beroende av flera faktorer

I detta avsnitt redogör vi för aktörernas bild av mikromeriters potentiella värde. Vi redogör för aktörernas bild av mikromeriters betydelse för

- att synliggöra informella och icke-formella kompetenser
- breddad rekrytering
- ökad inkludering och jämställdhet på arbetsmarknaden
- bryta könsstereotypa yrkesval.

Mikromeriter kan ha betydelse för att synliggöra informella och icke-formella kompetenser

I enkätens fritextsvar belyser aktörerna i hög utsträckning att mikromeriter kan ha betydelse för att synliggöra informella och icke-formella kompetenser. Detta återkommer även i de intervjuer som genomförts under förstudien. Alla utom en enkätrespondent svarar att mikromeriter kan ha en stor betydelse för att synliggöra informell och icke-formell kompetens. Mikromeriter kan skapa värde för de individer som står utanför arbetsmarknaden, blir förbisedda i rekryteringsprocesser, eller saknar viss kompetens. Genom mikromeriter kan arbetstagare få kompetens som är matchningsbar och påbyggnadsbar, skriver en respondent. Enkätrespondenterna lyfter även att det kan ha betydelse för arbetsgivare, genom att de på ett enklare sätt kan hitta arbetstagare som matchar den önskade kravprofilen för ett visst yrke. Tre enkätrespondenter framhåller att mikromeriters betydelse för att synliggöra informella och icke-formella kompetenser beror på ett flertal faktorer. En av dessa faktorer är hur engagerade arbetsgivare är i ett

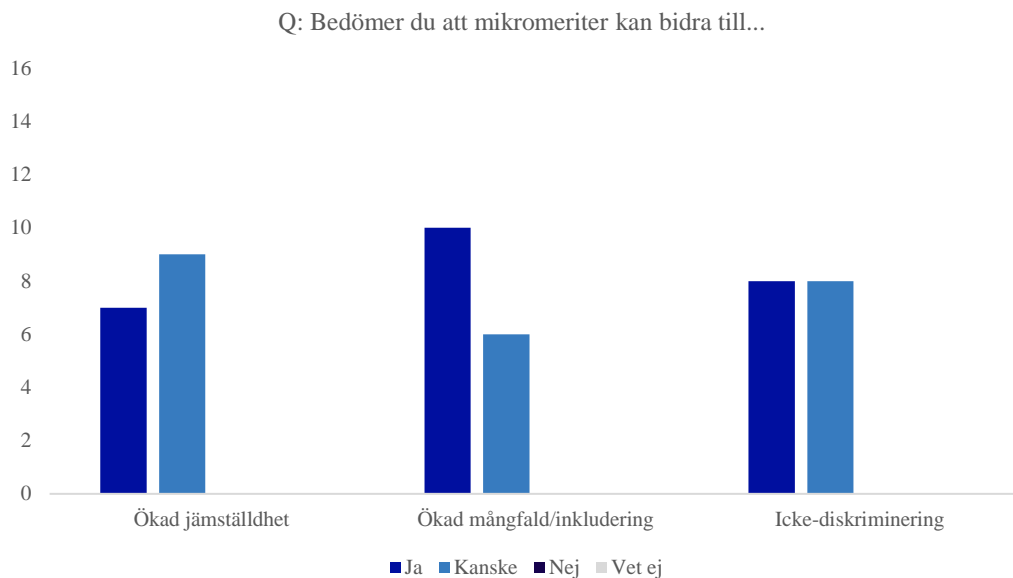
framtida system för mikromeriter. Det är dessutom avgörande att arbetsgivare faktiskt implementerar och använder systemet i sina rekryteringsprocesser och kompetensutveckling för att mikromeriter ska ge ett meningsfullt bidrag. Ytterligare en faktor för mikromeriters möjlighet att synliggöra kompetens är att de måste bli nationellt erkända och kunna användas i CV.

Mikromeriter kan bidra till breddad rekrytering, men det beror på ett flertal faktorer

8 enkätrespondenter av 15 har svarat att mikromeriter kan bidra till breddad rekrytering. Exempelvis menar några enkätrespondenter att det kan bidra inte minst i de fall där mikromeriter används för att specialisera sig mot ett nytt kompetensutvecklingsområde. En annan enkätrespondent anger att det kan öka möjligheterna för arbetstagare som inte talar svenska. En annan viktig aspekt är att mikromeriter synliggör kompetens som erhålls genom engagemang i civilsamhällesorganisationer. Det återkommer även i en av intervjuerna. 7 enkätrespondenter anser att mikromeriter kan ha betydelse för breddad rekrytering, men det beror på ett antal faktorer. För att mikromeriter ska ha en betydelse måste de erkännas nationellt och anpassas till samtliga SeQf-nivåer. Systemet med mikromeriter måste också användas av arbetsgivare. En respondent menar att arbetsgivare är ofta positiva till att anställa personer från underrepresenterade grupper, förutsatt att de besitter de nödvändiga färdigheterna, särskilt inom yrken där det råder kompetensbrist. Paradoxalt nog är det ofta just dessa underrepresenterade grupper som har svårast att få sina kompetenser erkända och uppmärksammade av potentiella arbetsgivare. Ett system med mikromeriter skulle på så sätt kunna bredda rekryteringen, om det används av arbetsgivare. Kopplat till det lyfter en annan enkätrespondent att tydliggöra arbetsgivarens behov. Detta för att underlätta matchning med profilerna hos potentiella arbetstagare. En av enkätrespondenterna belyser att mikromeriter kan ha betydelse för breddad rekrytering, men det är beroende av att arbetet kombineras med andra insatser. Det återkommer även i svaren om mikromeriters betydelse för ökad jämställdhet och icke-diskriminering.

Mikromeriter kan bidra till ökad jämställdhet, mångfald/inkludering samt icke-diskriminering, men det beror på upplägg

I Figur 2 nedan redovisar vi enkätsvaren kopplat till mikromeriters betydelse för att öka jämställdhet, mångfald och inkludering, samt icke-diskriminering. I intervjuerna har respondenterna inte lyft några reflektioner kopplat till mikromeriters betydelse för bredare samhällsförändringar som ökad jämställdhet, mångfald och inkludering, samt icke-diskriminering.



Figur 2: Samarbetsaktörernas bedömning av mikromeriters betydelse för ökad jämställdhet, ökad mångfald/inkludering, samt icke-diskriminering. Staplarna visar antal.

Enkätrespondenterna bedömer att mikromeriters potential att bidra till ökad mångfald och inkludering är hög, medan bedömningen av deras potential till ökad jämställdhet och icke-diskriminering varierar. En minoritet av enkätrespondenterna, 44 procent (7 respondenter), tror att mikromeriter kan bidra till ökad jämställdhet. 9 enkätrespondenter (56 procent) tror att mikromeriter kanske kan bidra till ökad jämställdhet. Ingen av de tillfrågade har svarat nej på frågan om mikromeriters bidrag till ökad jämställdhet. Det indikerar att aktörerna är öppna för idén och ser möjligheter snarare än hinder i användningen av mikromeriter för att uppnå ökad jämställdhet i arbetslivet eller i utbildningssammanhang. Samtidigt tror en övervägande majoritet av enkätrespondenterna 63 procent (10 respondenter) att mikromeriter kan bidra till ökad mångfald och inkludering, och 37 procent (6 respondenter) tror att mikromeriter kanske kan bidra till detta. Det tyder på att aktörerna ser större möjlighet i användningen av mikromeriter för att främja mångfald och inkludering på arbetsmarknaden.

Hälften av enkätrespondenterna (8 respondenter) har svarat att mikromeriter kan bidra till icke-diskriminering. Den andra hälften har svarat att mikromeriter kanske kan bidra till icke-diskriminering. Denna fördelning tyder på att det finns en viss osäkerhet eller oenighet bland de tillfrågade angående mikromeriters potential att motverka diskriminering. Medan vissa är övertygade om deras positiva effekt, är andra mer tveksamma och väljer ett mer neutralt svar. I fritextsvaren får vi en fördjupad förståelse för de resultat vi redogör för ovan.

För det första belyser fritextsvaren i enkäten att mikromeriter i sin helhet inte kan lösa bredare samhällsproblem. Det handlar om att arbetet med mikromeriter måste

kompletteras med bredare initiativ för att nå en sådan effekt. För det andra belyser enkätrespondenterna att det handlar om mikromeriternas upplägg. Det rör sig om vem som söker, hittar, och rekryterar kompetens. Det kan också handla om hur mikromeriter marknadsförs och hur de kommer att användas i realiteten. För det tredje framhåller två enkätrespondenter att själva systemet med mikromeriter kan komma att bli diskriminerade. Det handlar om att själva bedömningen och kvalitetssäkringen av människors kompetens riskerar att bli diskriminerade. Denna tematik diskuterades även vid verifieringsseminariet. En av de medverkande aktörerna vid verifieringsseminariet förtydligade vikten av distinktionen mellan egenskaper och kompetens. Det kan bli problematiskt när en i ett system likställer dessa. Fritextsvaren belyser att prioriteringen av olika mikromeriter i ett system kan resultera i minskad likväl som ökad mångfald eller diskriminering. Med det klarlagt belyser fritextsvaren i enkäten att mikromeriter skulle kunna leda till effekter inom ökad jämställdhet och icke-diskriminering, men framför allt till ökad mångfald och inkludering. Svaren som aktörerna ger handlar om att mikromeriter kan öppna upp för nya förhållningssätt till rekrytering hos arbetsgivare. Exempelvis lyfter en enkätrespondent att mikromeriter kan leda till att en arbetssökande kan få arbete i ett kök utan en hel utbildning inom restaurang. En annan menar att systemet kan få den effekten om mikromeriter synliggör informell kompetens hos grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden och/eller kan fungera som ett komplement till utländska meriter. Kopplat till det lyfter en enkätrespondent att den effekten kan nås om mikromeriter anpassas till så många olika grupper som idag marginaliseras på arbetsmarknaden som möjligt.

Mikromeriter kan bidra till mindre könsstereotypa yrkesval, men inte lösa problemet

6 enkätrespondenter svarar att mikromeriter har stor betydelse för att bryta könsstereotypa yrkesval. Övriga enkätrespondenter är mer tveksamma till mikromeriters bidrag för att bryta könsstereotypa yrkesval. Detta bottenar i samma reflektioner som de vi redogör för ovan kopplat till frågan om mikromeriters bidrag till ökad jämställdhet, ökad mångfald och inkludering, samt icke-diskriminering. Enkätrespondenterna framhåller att arbetet med mikromeriter inte kommer räcka för att bryta könsstereotypa yrkesval. De menar att det behövs fler insatser i form av information, kunskapsspridning, nätverksutbyte för att nå en sådan effekt. Att lösa problem som könsstereotypa yrkesval kräver väldigt specifika insatser i just den riktningen påpekar en enkätrespondent. En enkätrespondent belyser att mikromeriter kan vara ett steg på vägen men för att uppnå jämställda yrkesval, krävs ett bredare arbete och insatser som sträcker sig bortom enbart mikromeriter.

3.1.3 En framtida utformning av mikromeriter kräver anpassade och smidigt utformade system som tas fram i samverkan, kvalitetssäkras samt blir nationellt erkända

Enkätrespondenterna och de intervjuade lyfter fram flera faktorer som är viktiga för en framtida lösning där mikromeriter implementeras. Värt att notera är att både i intervjuerna och i enkäten svarar några av aktörerna att det är för tidigt att säga vad som är viktigt i en framtida utformning av mikromeriter. Nedan presenterar vi de faktorer som samarbetsaktörerna lyfter:

- **Det är viktigt att mikromeriter anpassas till aktörernas branscher och tjänster.** De intervjuade och enkätrespondenterna belyser att det är viktigt att mikromeriter i framtiden anpassas till deras branscher och verksamheter. Det handlar om att aktörerna efterfrågar ett värde och relevans kopplat till deras verksamheter. Exempelvis att de kan användas för att kompetensutveckla inom organisationerna för att anpassa dem för framtida arbetssätt och metoder. Det kan också handla om att modulerna i mikromeriterna speglar aktuella regionala behov och utmaningar, samt motsvarar efterfrågan från både samhället i stort och arbetsmarknaden specifikt.
- **Det är viktigt att ett system för mikromeriter är smidigt och lättnavigerat.** De intervjuade och enkätrespondenterna betonar att det är viktigt att mikromeriter i framtiden anpassas så att de är lätta att navigera i. Det handlar om att mikromeriterna ska vara en administrativt smidig lösning som inte innefattar en för komplicerad byråkrati. Det handlar också om att systemet ska vara utformat på ett sätt som passar varierade grader av datavana bland användarna.
- **Det är viktigt att mikromeriter utformas i samverkan mellan parter som utformar och i framtiden använder mikromeriter.** Detta framhålls av både de intervjuade och enkätrespondenterna. Det handlar exempelvis om att mikromeriter kan utgöra kanaler mellan olika aktörer i systemet. Respondenterna har, beroende på sin roll, olika syn på vilka aktörer som bör ingå i utformningen, men kontentan är att förståelsen av hur mikromeriter kan komma att användas i praktiken skiljer sig åt mellan olika aktörer. En annan viktig faktor är att mikromeriterna utformas med samsyn om vad en mikromerit är och vad den ska innehålla. Det är också viktigt att det i utformningen av mikromeriter finns tydliga roller och uppdrag i förhållande till att skapa och utfärda mikromeriter.
- **Det är viktigt att mikromeriter utgör ett komplement till formell utbildning.** Det handlar om att mikromeriter ska utformas så att de inte krockar med det befintliga utbildningssystem som finns idag. Det handlar också om att anpassa och tillämpa en viss flexibilitet. Exempelvis att låta folkhögskolekurser eller utbildningar skräddarsys efter deltagarnas individuella mål och behov, snarare än att ha en förutbestämd uppsättning mikromeriter som ska ingå.

- **Det är viktigt att mikromeriter kvalitetssäkras.** De intervjuade och enkätrespondenterna belyser att mikromeriter måste ha hög trovärdighet och utgöra ett system som arbetsgivare lägger vikt vid. Det handlar om att både mikromeriter som system och implementeringen av systemet är tillförlitligt. Det handlar också om att mikromeriter måste värderas i förhållande till andra meriter inför exempelvis antagning till olika utbildningar eller rekryteringsprocesser. Det innebär att innehållet i en mikromerit behöver vara trovärdigt och jämförbart, såväl mellan olika individer med samma mikromerit, som mellan olika organisationer som utfärdar en mikromerit med samma innehåll. Det är viktigt att systemet inte urvattnas till ett enbart internt material i organisationen. OCN lyfts in som ett bra alternativ⁴⁶. Ett problem med OCN uppges vara att det inte alltid är erkänt vilket kan skapa legitimitetsproblem då intygen kan anses mindre tillförlitliga.
- **Det är viktigt att mikromeriter blir nationellt erkända.** De intervjuade och enkätrespondenterna anser att mikromeriter på sikt måste bli nationellt erkända. Det handlar om att tillföra en tyngd till kvalifikationerna. Det handlar också om att utformningen då kan följa en nationell standard.

3.2 Behov av mikromeriter

Det finns stora utmaningar med att rekrytera rätt kompetens idag och mikromeriter erbjuder möjligheter att möta olika typer av behov. I det här kapitlet redogör vi vilka behov och möjligheter som samarbetsaktörer ser med mikromeriter, samt inom vilka områden det finns störst potential. Vi beskriver också ett antal hinder, utmaningar och risker vad gäller att utveckla och implementera mikromeriter.

3.2.1 Det finns stora utmaningar med att rekrytera rätt kompetens

Svårigheten att rekrytera personal med rätt kompetens påverkar branscher negativt, enligt 8 av 12 respondenter som besvarade aktuell fråga i enkäten. 10 av 12 respondenter svarar att befintliga kurser och utbildningar utvecklar anställningsbarheten i aktuell bransch. Det finns därmed, enligt dessa aktörer, en liten lucka i utbildningssystemet i förhållande till att möta de rekryteringsbehov som finns.

Utmaningarna med att rekrytera rätt kompetens är flera. Utmaningarna visar på behovet av nya strategier och verktyg för att kunna hitta, attrahera och värdera rätt kompetens

⁴⁶ OCN står för Open College Network, och är en systematik för att uppfylla kriterier och riktlinjer för validering. [OCN-metoden - Nordiskt Valideringsforum](#)

inom olika branscher och roller. I enkäten lyfte samarbetsaktörerna utmaningar som kan delas in i sex olika kategorier:

- **Stor variation i sökandes bakgrund och kompetensnivåer.** Sökande till olika roller har ofta har väldigt varierande bakgrunder, vilket gör det svårt att hitta specifika kvalifikationer. En samarbetsaktör beskriver det som att ”leta efter en nål i en höstack”. Det finns svårigheter att identifiera personer med specifik erfarenhet eller sakkunskap inom yrket.
- **Förändrade krav och brist på anpassad rekryteringskompetens.** Förväntningarna och arbetskraftens profil har förändrats, särskilt efter pandemin. Många företag, särskilt små och medelstora, har ledare med yrkeskompetens men som saknar erfarenhet och verktyg för att rekrytera och leda andra effektivt. Branscher som spelindustrin saknar seniora yrkesutövare och måste arbeta med talangattraktion för att fylla kompetensluckor.
- **Utmaningar med specifika kompetenser och kvalifikationer.** Flera samarbetsaktörer nämner en allmän brist på individer med rätt utbildning och erfarenhet, vilket framför allt påverkar yrkesområden där specifik teknisk eller yrkeskompetens krävs.
- **Brister i generella färdigheter och drivkrafter.** Generella förmågor, såsom drivkraft och vissa grundläggande kompetenser, nämns av flera samarbetsaktörer som ofta otillräckliga, vilket gör det svårt att säkerställa en långsiktig matchning mellan individ och arbetsroll. Inom turismbranschen nämns exempelvis utmaningar med kontinuitet samt tillgång till arbetskraft med rätt kompetens, som vill att arbeta i näringen.
- **Bristande intresse att rekrytera från vissa delar av befolkningen.** En samarbetsaktör lyfter problemet att vissa arbetsgivare aktivt väljer att rekrytera från en begränsad del av befolkningen avseende exempelvis ålder och bakgrund. Det är ett problem för inkluderingen på arbetsmarknaden och minskar tillgången till mångfald i rekryteringsbasen.
- **Svårigheter att tillgodose specifika branschbehov.** Vissa organisationer, som nätverksorganisationer och samverkande aktörer, ställer krav på en bred mångfald av kompetenser som är svåra att hitta. Ofta behövs både sakkunskaper och sociala kompetenser.

3.2.2 Mikromeriter kan möta kompetensförsörjningsbehov och erbjuder möjligheter på både kort och lång sikt

Sammanfattningsvis kan mikromeriter potentiellt tillgodose både individers och arbetsgivares behov genom att skapa nya möjligheter för kvalitetssäkring av kompetenser, utbildning och karriärutveckling. Mikromeriter kan även bidra till att lösa både kortsiktiga och långsiktiga kompetensbehov genom att skapa ett mer flexibelt,

inkluderande och kontinuerligt system för att erkänna och utveckla kompetenser hos både arbetssökande och redan anställda.

Utifrån samarbetsaktörernas svar delar vi upp kompetensbehoven på kort och lång sikt, där mikromeriter kan spela en roll i att möta behoven. Vissa behov och möjligheter nämndes av flertalet samarbetsaktörer, medan vissa nämndes av några få. Nedan presenterar vi de behov och möjligheter som framkommit i datainsamlingen samt vilka samarbetsaktörer som lyfte dessa.

Synliggörande av färdigheter, ökad kompetensförsörjning och förbättrade anställningsmöjligheter

På kort sikt finns ett antal behov kopplat till kompetensförsörjning som samarbetsaktörerna bedömer att mikromeriter potentiellt kan möta. Av samarbetsaktörernas svar framgår framför allt att de ser följande behov och möjligheter med mikromeriter:

- **Kompetensutveckling och synliggörande/dokumentation av (ofta informella) färdigheter.** Mikromeriter kan bidra till att arbetssökande kan visa sina befintliga kompetenser, särskilt för dem utan formell utbildning eller arbetslivserfarenhet. Mikromeriter kan hjälpa till att belysa dolda kunskaper och erfarenheter och därmed öka anställningsmöjligheterna, särskilt i service- och instegsjobb. Det här behovet lyfts av flest samarbetsaktörer, så som Visit Skåne, Skånes folkhögskola, Sydsvenska industri- och handelskammaren, Samordningsförbundet Skåne Nordost, Nätverket Idéburen sektor Skåne, Game Habitat Southern Sweden AB, Malmö stad och Folkuniversitetet.
- **Ökad kompetensförsörjning och matchning på arbetsmarknaden.** Genom att använda mikromeriter kan arbetsgivare få en tydligare bild av sökandes specifika färdigheter och snabbare hitta rätt kompetens för lediga tjänster, vilket skulle kunna underlätta rekryteringsprocessen. Det kan också förbättra matchningen för vissa branscher, exempelvis besöksnäringen, där många arbetssökande har informella kompetenser. Flertalet samarbetsaktörer pekar på behovet av ökad kompetensförsörjning och matchning på arbetsmarknaden, så som Samordningsförbundet Skåne Nordost, Malmö stad, Visit Skåne, Kristianstad kommun, Sydsvenska Industri- och Handelskammaren och Företagarna.
- **Förbättrade anställningsmöjligheter och integration på arbetsmarknaden.** Mikromeriter kan hjälpa personer som står långt ifrån arbetsmarknaden, så som unga utan gymnasiekompetens och långtidsarbetslösa, att synliggöra sina kunskaper och erfarenheter på ett sätt som gör dem anställningsbara. Mikromeriter kan utgöra ett stöd för att inkludera fler arbetssökande på arbetsmarknaden genom att skapa kvalitetssäkringar som är enklare och snabbare

än traditionella utbildningsbevis. Det här behovet lyfts av flertalet samarbetsaktörer: Visit Skåne, Malmö stad, Medborgarskolan, Sydsvenska industri- och handelskammaren, Kristianstad kommun, Svenskt Näringsliv, Helsingborgs stad, Skånes kommuner.

Generellt råder en stor samsyn bland samarbetsaktörerna om att mikromeriters stora betydelse ligger i möjligheten att synliggöra och erkänna informella kompetenser. Det lyfts av såväl representanter från regioner och kommuner, utbildningsanordnare, civilsamhällesorganisationer och arbetsgivarorganisationer. Flera poängterar att samhället missar mycket kompetens för att det inte finns ett namn på kompetensen, vilket påverkar inte bara individen som söker arbete utan också företagets möjlighet till matchning och tillväxt. I det här sammanhanget lyfts exempelvis unga, som kanske varit engagerade i en förening, haft deltidsjobb eller varit ledare i ett fotbollslag. Mikromeriter beskrivs kunna bli en struktur för att synliggöra olika kompetenser som människor förvärvat i olika delar av livet, eller från andra delar av världen.

Livslångt lärande, flexibilitet och ett mer inkluderande arbetsliv

På lång sikt finns också flera kompetensförsörjningsbehov som mikromeriter potentiellt kan möta. Framför allt lyfts följande behov och möjligheter av samarbetsaktörerna:

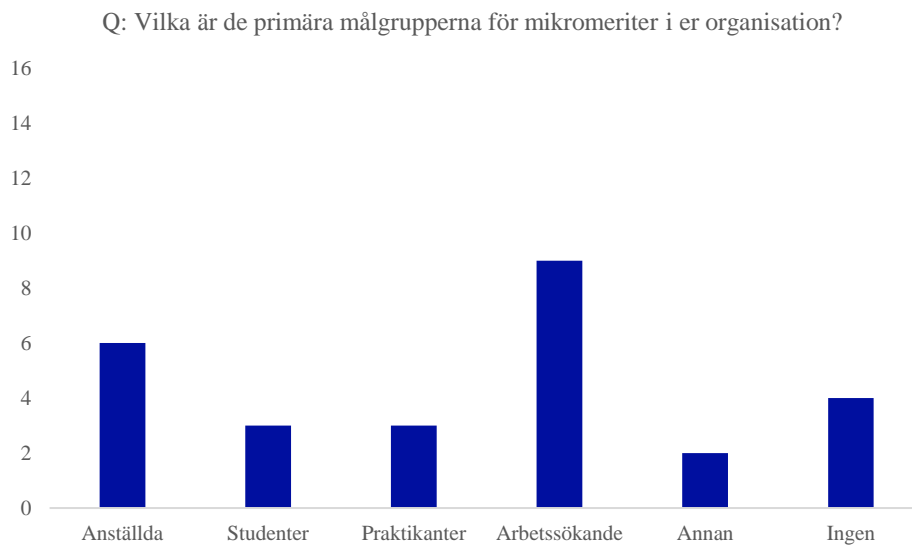
- **Livslångt lärande och kontinuerlig utveckling.** Mikromeriter kan möjliggöra att anställda utvecklar och bygger vidare på sina kompetenser genom hela arbetslivet, utan att behöva gå igenom långa formella utbildningar. Systemet kan främja en kultur där kontinuerlig utveckling och lärande blir en naturlig del av arbetslivet. Det här är det långsiktiga behov som flest samarbetsaktörer lyfter: IF Metall, Sydsvenska Industri- och handelskammaren, Malmö stad och Game Habitat Southern Sweden AB.
- **Flexibilitet i utbildningsformer.** På sikt kan mikromeriter fungera som ett komplement till det ordinarie utbildningssystemet och möta behovet av större flexibilitet och snabbare anpassning till arbetsmarknadens föränderliga krav. Genom att kvalitetssäkra informella kunskaper och kompetenser (exempelvis sådant som en person förvärvat utanför det formella utbildningssystemet, exempelvis genom ideellt arbete, fortbildning, kurser och fritidsaktiviteter) kan systemet anpassas till individuella behov och branschspecifika krav. Game Habitat Southern Sweden AB och Samordningsförbundet Skåne Nordost är de aktörer som lyfter detta behov.
- **Ett mer inkluderande samhälle och arbetsliv.** Mikromeriter kan främja inkludering genom att tillgängliggöra arbetsmarknaden för en större andel av Skånes befolkning, särskilt de som saknar formell utbildning eller kommer från andra länder med behov av att utveckla och/eller kvalitetssäkra sina kompetenser

från hemlandet. Det framhålls av NÄTVERKET Idéburen sektor Skåne och Medborgarskolan.

I intervjuerna med samarbetsaktörerna framkommer även förhoppningar på samhällsnivå, i fråga om vad mikromeriter kan bidra till. Oavsett typ av samarbetsaktör lyfts vikten av att få fler i arbete, för såväl individens, företagens och samhällets skull. Mikromeriter beskrivs kunna göra det lättare att matcha arbetssökande mot arbeten, genom att utgöra ett verktyg som tydligt visar vilka kompetenser de besitter – oavsett hur små de är. Mikromeriter beskrivs också på sikt kunna skapa en bättre rörlighet på arbetsmarknaden och en mer flexibel arbetsmarknad. Ett par samarbetsaktörer, en representant från regioner och kommuner och en representant för en arbetsgivarorganisation, betonar vikten av att arbetsgivare behöver tänka annorlunda gällande kompetensförsörjning. Att arbetsgivare slutar tänka i specifika yrken och i stället i sammansättningen av kompetenser, samt att vid rekrytering mixa och matcha kompetenser mer. Om arbetstagare blir mer bekväma med att kompetens är något man äger och är stolt över, kan det leda till bättre rörlighet på arbetsmarknaden, att människor vill utvecklas mer och att arbetsgivare i större utsträckning prioriterar kompetensutveckling. Det beskrivs gälla för både enklare och mer avancerade arbeten. Det skulle också ge en mer socialt hållbar och rättvis rekryteringsmodell, enligt en av de intervjuade samarbetsaktörerna.

3.2.3 Arbetssökande och anställda som behöver kompetensutveckling bör prioriteras i arbetet med mikromeriter

Av avsnitt 3.2.2 ovan framgår att behov på kort och lång sikt centreras kring arbetssökande och anställda med behov av kompetensutveckling. I samarbetsaktörernas egna organisationer är det också anställda och arbetssökande som är de primära målgrupperna för mikromeriter, vilket framgår av figur 3 nedan.



Figur 3: Primära målgrupper för mikromeriter i samarbetsaktörernas organisationer. Staplarna visar antal.

Enligt samarbetsaktörerna finns det flera fördelar med att nå arbets sökande och anställda som behöver kompetensutveckling genom mikromeriter. Det går i hög grad i linje med de behov och möjligheter som lyfts fram i avsnitt 3.2.2. Sammanfattningsvis erbjuder mikromeriter både arbets sökande och redan anställda konkreta fördelar genom att tydliggöra kompetenser, öka anställningsmöjligheterna och skapa en strukturerad och flexibel väg för kompetensutveckling.

För arbets sökande handlar det framför allt om följande fördelar:

- **Ökad anställningsbarhet och matchning mot arbetsmarknadens behov.** Särskilt fördelaktigt beskrivs mikromeriter vara för långtidsarbetslösa, unga och personer utan tidigare arbetslivserfarenhet som behöver visa sina kunskaper och erfarenheter.
- **Synliggörande av dolda kompetenser och erfarenheter.** Mikromeriter kan leda till erkännande av kompetenser som inte dokumenteras i det formella utbildningssystemet eller via exempelvis branschvalidering, vilket kan öka självförtroende och motivation hos arbets sökande.
- **Kompetensutveckling och beredskap för arbetsmarknaden.** Mikromeriter kan bidra till att bygga upp kompetenser, med syfte att individer ska vara mer förberedda på en bred arbetsmarknad där branschvalidering och/eller validering av reell kompetens exempelvis inte finns tillgängligt eller är aktuellt.

Det finns enligt samarbetsaktörerna också flera fördelar med att prioritera anställda som behöver kompetensutveckling:

- **Dokumentation och kvalitetssäkring av befintlig kompetens.** Mikromeriter kan göra det möjligt för anställda att få sina kunskaper och erfarenheter dokumenterade och kvalitetssäkrade på ett mer konkret sätt än en traditionellt CV, vilket även kan vara användbart för interna karriärsteg och kompetensutveckling.
- **Anpassning till ett föränderligt arbetsklimat.** Anställda kan genom mikromeriter utveckla sina färdigheter för att bättre kunna anpassa sig till förändringar i arbetslivet och samhällsutvecklingen. Det är viktigt i dagens dynamiska arbetsmarknad där krav ofta förändras snabbt och det ordinarie systemet inte alltid möter upp.
- **Fördjupad och målinriktad kompetensutveckling.** Mikromeriter kan hjälpa arbetsgivare att identifiera och utveckla specifika kompetenser som behövs i olika roller, vilket möjliggör mer riktad kompetensutveckling. Det kan även skapa en tydligare förståelse för vilka kompetenser som behövs och därmed hjälpa arbetsgivare att rekrytera baserat på faktiska krav snarare än att försöka ersätta specifika personer.
- **Uppbyggnad av skalbara yrkesroller.** Användning av mikromeriter kan bidra till att dela upp yrkesroller i olika nivåer och tilldela anställda specifika ansvar och kompetenser. En samarbetsaktör lyfter exempelvis skillnaden mellan servicevärd och undersköterska.

3.2.4 Mikromeriter har störst potential inom yrken med låga formella utbildningskrav

Av samarbetsaktörerna framgår att införandet av mikromeriter i ett inledande skede har störst potential inom yrken med låg formell utbildning och där praktiska färdigheter kan synliggöras. Det handlar exempelvis om

- **serviceyrken**, exempelvis inom handel, restaurang, städ/lokalvård, reception, ekonomiassistent, välfärds- och servicetjänster
- **vård och omsorg**, exempelvis barn- och äldreomsorg, måltidsbiträde, personlig assistans, omsorgsyren
- **industri och tillverkning**, exempelvis montörer, industri/tillverkning, verkstadsbranscher utan krav på fackutbildning
- **tekniska och praktiska yrken**, exempelvis transport, tech, IT (särskilt AI-kopplade roller), teknik.

Det råder generellt en stor samsyn bland samarbetsaktörerna att mikromeriters största potential i första hand ligger inom arbeten med låga formella utbildningskrav och där fokus ligger på icke-formella och informella kunskaper som enkelt kan avgränsas. Det gäller framför allt inför ett eventuellt genomförandeprojekt av mikromeriter i Skåne.

Bemanningsföretag nämns som en möjlig utfärdare av mikromeriter inom branscher med dessa typer av arbeten. Kreativa och sektor/branschöverskridande kompetenser är andra områden där mikromeriter bedöms ha stor potential, exempelvis för att kvalitetssäkra kunskaper inom projektledning, entreprenörskap, interkulturella kompetenser och kulturella och kreativa näringar.

Även om samarbetsaktörerna i första hand lyfter att mikromeriter har störst potential inom branscher med låga formella utbildningskrav, så menar flera att mikromeriter också kan och bör utgöra ett viktigt verktyg för livslångt lärande inom såväl enklare som mer avancerade yrken. En samarbetsaktör pekar exempelvis på hur mikromeriter kan bli ett värdefullt sätt för tjänstepersoner att visa på olika kunskaper och erbjuda möjligheter för kompetensutveckling inom områden som projektledning, kundkontakt och bemötande. Samma person menar att mikromeriter kan erbjuda många möjligheter att kompetensutveckla befintlig personal på olika nivåer, liksom utgöra ett verktyg för att hitta en bra matchning med potentiella nya medarbetare.

3.2.5 Det finns både strukturella och operativa utmaningar med mikromeriter

Samtidigt som det finns möjligheter och förhoppningar med mikromeriter, finns det en rad strukturella och operativa utmaningar och hinder vad gäller att implementera mikromeriter som verktyg. Sammantaget framgår att det är viktigt att skapa ett hållbart, kvalitetssäkrat och inkluderande system för mikromeriter. Av samarbetsaktörerna framgår flera utmaningar, hinder och risker som behöver beaktas vid en eventuell implementering av mikromeriter i Skåne.

Legitimitet och kvalitetssäkring är stora utmaningar för mikromeriter

Många samarbetsaktörer lyfter vikten av att mikromeriter på sikt måste etableras som ett trovärdigt och professionellt system som accepteras både inom arbetsmarknaden och utbildningsväsendet. Systemet behöver bygga på någon form av centraliserad samsyn om erkännande av meriten. Exempelvis lyfts kopplingen till en nationell standard/garant och internationella standarder som EU:s Europass och European Qualifications Framework för att garantera kvalitet och rättssäkerhet. Om standarder och kvalitetsramar saknas menar samarbetsaktörer vi talat med att det finns en betydande risk att mikromeriter tappar sin legitimitet och uppfattas som ett urvattnat koncept utan verkligt värde. Dessutom betonas vikten av att frågan om kvalitetssäkring av mikromeriter löses på ett tydligt och rättssäkert sätt: vem kvalitetssäkrar och hur säkerställs att de själva har rätt kompetens? Samarbetsaktörer menar att ett system utan dessa mekanismer riskerar att bli både ineffektivt och inkonsekvent, vilket kan leda till bristande förtroende från användare och arbetsgivare.

I det här sammanhanget lyfts också behovet av att någon tar en tydlig ledarroll i arbetet, annars är risken stor att ”alla går och väntar”. Om ingen tar ledartröjan blir det svårt för andra aktörer att agera, vilket inte kommer resultera i att mikromeriter erkänns brett. Flera samarbetsaktörer menar också att det vore klokt att börja smått och fokusera på att utveckla nationellt erkända mikromeriter i vissa branscher, för att bygga upp och ut systemet succesivt. Nationellt erkända mikromeriter kan inte vara ett mål för ett potentiellt genomförandeprojekt i Skåne. Samarbetsaktörer pekar även på att någon behöver ta ledartröjan och att ett genomförandeprojekt med fördel kan fokusera på utvalda branscher i Skåne.

Kostnader och finansiering kan försvåra implementering

Utveckling och implementering av mikromeriter kräver resurser och en väl genomtänkt finansieringsmodell. Av samarbetsaktörer vi talat med framgår att arbetet med att antingen själva utveckla och implementera mikromeriter, alternativt köpa tjänsten av annan aktör, kan bli särskilt utmanande för företag som saknar tillräckliga ekonomiska och organisatoriska resurser. För att mikromeriter ska bli hållbara i företag måste de integreras i befintliga affärsmodeller och finansieringsstrukturer, snarare än att bygga på externa och osäkra budgetar. Det är därför viktigt att systemet utformas på ett sätt som balanserar kostnader mot långsiktig nytta.

Tid, resurser och organisatoriska hinder kan försvåra arbetet

Implementering av mikromeriter kan möta stora utmaningar när det gäller tidsåtgång, resurser och organisatoriska strukturer. Samarbetsaktörer lyfter att många aktörer, inte minst små och medelstora företag, har begränsad tid och kapacitet att implementera mikromeriter i sina befintliga processer. Det finns också en risk att systemet blir administrativt tungrovt, vilket kan avskräcka både arbetsgivare och anställda från att använda det. Många samarbetsaktörer pekar på vikten av enkelhet och användarvänlighet för att mikromeriter ska accepteras och implementeras brett. Från ett arbetsgivarperspektiv lyfts också resurser för att automatisera processerna och göra systemet kompatibelt med befintliga HR-strukturer och arbetsflöden. Förändringsarbete är generellt krävande processer vilket gör det än viktigare att mikromeriter är ett verktyg som är lätt att hantera. Därtill lyfts risken att motstånd kan uppstå hos såväl chefer som anställda som känner sig hotade av ökad transparens i kompetensbedömningar.

Risk för otydligheter och felanvändning

En framträdande risk med mikromeriter är otydligheten kring ansvarsfördelning mellan olika aktörer, inklusive privata företag, offentliga sektorn och civilsamhället. Samarbetsaktörer lyfter att om det inte finns en klar struktur för vem som ska hantera och

kvalitetssäkra mikromeriter, riskerar systemet att bli fragmenterat och ineffektivt. Några samarbetsaktörer lyfter också risken att mikromeriter används på ett sätt som styr eller begränsar individer, särskilt de som står längst från arbetsmarknaden. Om mikromeriter blir ett instrument för styrning snarare än ett stöd för individers utveckling, kan det skada förtroendet för systemet. Vidare lyfter många samarbetsaktörer vikten av att mikromeriter positioneras som ett komplement till, snarare än en konkurrent till, det befintliga utbildnings- och valideringssystemet. Utan denna balans riskerar mikromeriter att skapa onödig förvirring och konkurrens.

Begränsad efterfrågan och acceptans från arbetsgivare

För att mikromeriter ska lyckas krävs enligt samarbetsaktörerna en efterfrågan från arbetsgivare, något som i dagsläget inte verkar vara tillräckligt etablerat enligt samarbetsaktörer vi talat med. För att en efterfrågan ska etableras lyfter en representant från arbetsgivarsidan vikten av att mikromeriter inte uppfattas som en arbetsmarknadsåtgärd, utan positioneras som ett kompletterande verktyg med samma status som andra erkända utbildnings- och valideringssystem. Aktören menar att det är viktigt att tydligt kommunicera mikromeriter som ett värdefullt verktyg som kan förbättra rekrytering, kompetensutveckling och personalhantering. Om systemet inte framställs som ett komplement till existerande strukturer finns en risk att arbetsgivare ser det som en irrelevant eller överflödigt lösning. Utmaningen ligger därför i att identifiera och konkretisera mikromeriternas potential, både för enskilda individer och arbetsgivare.

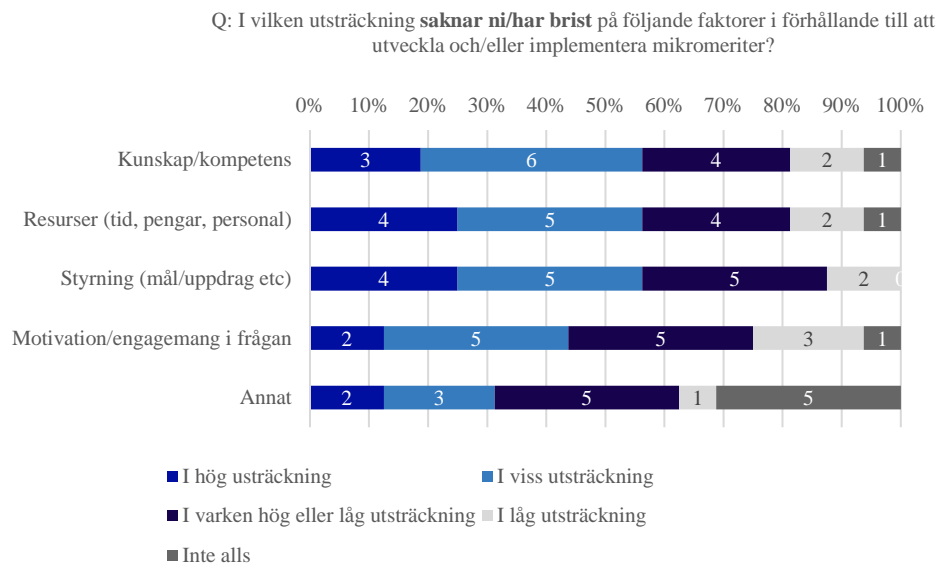
Inkludering och frihet i utbildningssystemet behöver beaktas

Enligt våra intervjuer med samarbetsaktörer är ett av de mer känsliga områdena med mikromeriter balansen mellan struktur och frihet, särskilt i utbildningsformer som folkhögskolor och idéburna organisationer. Idéburna organisationer och folkhögskolor arbetar ofta med ett holistiskt och individcentrerat perspektiv där friheten att möta olika individers behov är central. Representanter från dessa samarbetsaktörer betonar att om mikromeriter uppfattas som ett system som standardiserar och begränsar detta arbetssätt, kan det skapa konflikter med den idéburna sektorns syfte och metoder. Samarbetsaktörerna efterfrågar därför en riskanalys av hur implementering av mikromeriter kan påverka den idéburna sektorns syfte och arbete, för att säkerställa att systemet blir inkluderande och rättvist.

3.2.6 För implementering behövs mer kunskap, resurser och styrning

För att utveckla och implementera mikromeriter behövs kunskap och kompetens om mikromeriter, resurser, styrning och engagemang i frågan. Av enkätresultaten framgår att

det främst är kunskap/kompetens, resurser (tid, pengar, personal) och styrning (mål och uppdrag) kopplat till mikromeriter som saknas för att utveckla och implementera mikromeriter, vilket illustreras i figur 4 nedan.



Figur 4: Samarbetsaktörernas behov för att utveckla och/eller implementera mikromeriter. Dataetiketterna visar antal svarande.

Av fritextsvaren från alternativet ”annat” framgår att vissa samarbetsaktörer vet för lite i nuläget om vad utveckling och implementering av mikromeriter skulle innebära för att kunna uttala sig med säkerhet i frågan om i vilken utsträckning organisationen saknar/har brist på kunskap, resurser etcetera för att utveckla och implementera mikromeriter. För att kunna avsätta resurser och tid framkommer också behov av att veta hur samarbetsaktörerna kan återkoppla eventuella insatser till affärsplaner och mål för verksamheten och vad man hoppas kunna uppnå för Skåne. Flera lyfter att de har kompetensen och ser potentialen med mikromeriter, och att syftet med att medverka i denna förstudie är att undersöka hur mikromeriter på bästa sätt kan tillämpas och var den egna organisationen passar in i arbetet. En annan brist som nämns är brist på samverkan med arbetsförmedlingen och arbetsmarknadsenheter.

3.3 Roller i ett eventuellt genomförandeprojekt

Det finns intresse för ett genomförandeprojekt för mikromeriter i Skåne, däremot krävs ett ytterligare arbete med att tydliggöra och förankra inriktning och roller, för att det även ska finnas förutsättningar för ett genomförandeprojekt. I det här kapitlet beskrivs hur

aktörerna bedömer sina egna förutsättningar att bidra på olika sätt i ett eventuellt genomförandeprojekt och hur arbetet framåt skulle kunna gestalta sig.

3.3.1 Aktörerna har olika möjligheter att bidra

I enkäten ställs frågor till aktörerna om vilka förutsättningar deras organisation har att ta en aktiv roll i ett eventuellt genomförandeprojekt. I Figur 5, nedan sammanställs de organisationer som uppger att de har goda eller ganska goda förutsättningar att bidra, med avseende på resurser, kunskap, kompetens och samverkan.

Resurser	Kunskap	Kompetens	Samverkan
<p>Goda förutsättningar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Högskolan Kristianstad <p>Ganska goda förutsättningar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Medborgarskolan Syd Folkuniversitetet Helsingborgs stad (samt Familjen Helsingborg) IF Metall 	<p>Goda förutsättningar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Högskolan Kristianstad Malmö stad Svenskt näringsliv IF Metall <p>Ganska goda förutsättningar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Medborgarskolan Syd Folkuniversitetet Sydsvenska Industri- och Handelskammaren Helsingborgs stad (samt Familjen Helsingborg) Skånes folkhögskolor i Samverkan NÄTVERKET Idéburen sektor Skåne Game Habitat Southern Sweden AB 	<p>Goda förutsättningar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Högskolan Kristianstad Malmö stad Svenskt näringsliv IF Metall Sydsvenska Industri- och Handelskammaren <p>Ganska goda förutsättningar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Medborgarskolan Syd Folkuniversitetet Helsingborgs stad (samt Familjen Helsingborg) Skånes folkhögskolor i Samverkan NÄTVERKET Idéburen sektor Skåne 	<p>Goda förutsättningar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Malmö stad Sydsvenska Industri- och Handelskammaren Medborgarskolan Syd Helsingborgs stad (samt Familjen Helsingborg) NÄTVERKET Idéburen sektor Skåne Game Habitat Southern Sweden AB <p>Ganska goda förutsättningar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Högskolan Kristianstad Visit Skåne AB Folkuniversitetet Kristianstad kommun (samt Skåne Nordost) IF Metall

Figur 5: Samarbetsaktörernas förutsättningar att ta en aktiv roll i utvecklingen och/eller implementeringen av mikromeriter i ett eventuellt genomförandeprojekt vad gäller: Resurser, kunskap, kompetens och samverkan.

Vi kan konstatera att Högskolan i Kristianstad och Malmö stad har goda förutsättningar att bidra till tre av fyra parametrar. Högskolan i Kristianstad har, som tidigare nämnts, även ett huvudansvar i EU-alliansen COLOURS att utveckla ett hållbart system för mikromeriter, vilket kan ge synergieffekter om de tas till vara på rätt sätt.

Svenskt näringsliv, IF Metall och Sydsvenska Industri- och Handelskammaren uppger goda förutsättningar att bidra inom två av fyra parametrar. Medborgarskolan uppger att de har goda förutsättningar till samverkan och ganska goda förutsättningar inom alla andra parametrar. Under intervjun utvecklar Medborgarskolan detta, genom att berätta att de har möjlighet att bidra i arbetet med att skriva ansökan till ESF-rådet. De kan även bidra med medfinansiering, och goda kontakter och nätverk bland politiker, samt med Arbetsförmedlingen och kommuners arbetsmarknadsförvaltningar.

Baserat på fritextsvar och intervjuer kan vi även konstatera att flera organisationer, däribland Företagarna och Game Habitat Southern Sweden AB beskriver att de skulle kunna bidra med att undersöka möjliga piloter bland sina medlemmar. Företagarna uppger även att de har mycket värdefull kompetens i organisationen, som skulle kunna

bidra i projektet vid behov, exempelvis med avseende på att stödja en framtida utformning av mikromeriter, så att den anpassas efter småföretags behov och villkor.

Lägger vi till aktörer med ganska goda förutsättningar att bidra, blir det tydligt att det finns en hel del bidrag att hämta från samarbetsaktörerna i ett eventuellt genomförandeprojekt. Baserat på intervjuer kan vi även konstatera att Helsingborgs stad inklusive Familjen Helsingborg har goda förutsättningar att bidra, men enbart fram till april 2025, när det projekt inom vilket arbetet med mikromeriter bedrivs, avslutas. Skånes kommuner och Vård- och omsorgscollege skulle kunna bidra med att undersöka möjligheten till piloter i sina verksamheter. IF Metall och Visit Skåne beskriver att de har möjlighet att undersöka möjligheten till piloter bland sina medlemsorganisationer och IF Metall uppger även att de har möjlighet att bidra med medfinansiering i tid.

3.3.2 Det finns förbehåll för aktörernas bidrag

Vi kan konstatera att det finns vissa förbehåll för att organisationerna (ovan) ska kunna bidra på detta sätt. Både fritextsvar i enkäten och intervjuer visar att aktörernas bidrag och engagemang i arbetet med mikromeriter är beroende av valet av mål och inriktning för ett eventuellt genomförandeprojekt. Det illustreras väl av ett citat från Folkuniversitetet:

”Mycket handlar om när, och på vilket sätt. Med framförhållning, resurstilldelning och ”rätt” samverkansparter så har vi goda förutsättningar.”

Baserat på dessa förbehåll, föreslår vi att Region Skåne undersöker förutsättningarna för att komma vidare i arbetet, genom att bjuda in till en arbetsgrupp för att skriva en ansökan om ett genomförandeprojekt med ESF-finansiering. Vi föreslår att följande aktörer tillfrågas om att delta i arbetsgruppen:

- Högskolan i Kristianstad.
- Medborgarskolan Syd.
- Region Skåne, Avdelningen för regional utveckling.
- (NÄTVERKET idéburen sektor Skåne).

De förbehåll som har framkommit i den föreslagna gruppen (ovan), är att Medborgarskolans engagemang förutsätter att projektet arbetar med personer som står utanför arbetsmarknaden och kartlägger kanaler mellan Arbetsförmedlingen, kommunernas arbetsmarknadsenheter och civilsamhällesorganisationer, i syfte att undersöka hur de senare kan bistå offentlig sektor med att stödja och kompetensutveckla dessa personer, till arbete eller utbildning. Medborgarskolan ser goda möjligheter till samverkan med folkhögskolor i arbetet med mikromeriter och vill att ett eventuellt

genomförandeprojekt ska syfta till att vid projektslut ersättas av avtal enligt IOP-modellen (idéburet offentligt partnerskap), mellan idéburen och offentlig sektor, för att säkerställa att det stöd till målgrupperna som inletts under projekttiden fortsätter framgent.

För Region Skåne är ett förbehåll att ett eventuellt genomförandeprojekt arbetar med att synliggöra och dokumentera kompetens hos personer som redan är i arbete, vilket antas bidra till att förbättra kompetensförsörjningen inom bristyrken och -branscher. I den Regionala utvecklingsstrategin för Skåne finns den uttalade målbilden ”Företag och organisationer utvecklas genom sin personal” och det är med utgångspunkt i denna målsättning som Region Skåne skulle kunna vara en aktiv part i ett eventuellt genomförandeprojekt.⁴⁷ NÄTVERKET idéburen sektor Skåne beskriver att arbetet med mikromeriter ses som en naturlig del av det samverkansavtal (IOP)⁴⁸ som finns mellan NÄTVERKET och Region Skåne som redan finns mellan NÄTVERKET idéburen sektor Skåne och Region Skåne.

3.3.3 Tre möjliga piloter i ett genomförandeprojekt

Analysen visar att det kan finnas intresse för tre piloter att testa mikromeriter i praktiken. Däremot finns ännu inte tillräckliga förutsättningar i form av exempelvis förankring, beslut eller finansiering. För att komma vidare i denna process krävs att en rad beslut fattas om inriktning och mål med ett eventuellt genomförandeprojekt. Detta krävs för att aktörerna ska kunna förankra sitt eventuella deltagande i sina organisationer och för att de ska bedöma att tiden är mogen för att vända sig till sina medlemsorganisationer i syfte att hos dem undersöka viljan att delta i projektet, exempelvis i form av att ställa upp som pilot i ett eventuellt genomförandeprojekt. Vi bedömer att det kan finnas möjlighet att nå framgång med att utforma piloter inför ett eventuellt genomförandeprojekt. Utifrån förstudien bedömer vi att intresse finns, men i dagsläget inte förutsättningar, för tre piloter. Vi bedömer att förutsättningarna saknas, eftersom mycket arbete återstår innan dessa aktörer kan fatta beslut om att medverka i ett eventuellt genomförandeprojekt. I dagsläget krävs att inriktning och syfte med ett eventuellt genomförandeprojekt beslutas. Därefter är det möjligt att inleda arbetet i dessa organisationer med att förankra ett eventuellt deltagande, för att därefter kunna gå till beslut. Det krävs i flera fall längre processer och utgången av dessa processer är inte självklar i dagsläget. De tre piloterna vi bedömer att det finns intresse för är följande:

⁴⁷ Regional utvecklingsstrategi för Skåne, s. 10. <https://utveckling.skane.se/siteassets/publikationer/regional-utvecklingsstrategi-for-skane.pdf>.

⁴⁸ För samverkansavtalet (IOP) mellan NÄTVERKET och Region Skåne, se: <https://utveckling.skane.se/siteassets/ideburet-offentligt-partnerskap/iop-natverket-ideburen-sektor.pdf>

- 1. Inriktning personer utanför arbetsmarknaden.**
 - a. Medborgarskolan (projektledning, om fokus på arbetslösa. Förutsätter medverkan från Arbetsförmedlingen och kommuners arbetsmarknadsförvaltningar.
- 2. Inriktning vård och omsorg.**
 - a. Helsingborgs stad (inklusive Familjen Helsingborg), enbart till april 2025, när det projekt inom vilket arbetet med mikromeriter bedrivs, avslutas.
 - b. Skånes kommuner och Vård- och omsorgscollege kan bidra att leta piloter.
 - c. Projektledande part saknas.
- 3. Eventuell inriktning småföretag i olika branscher, men kräver förtydliganden och förankring.**
 - a. Företagarna (kompetens, spridning, undersöka intresse för piloter).
 - b. Game Habitat (projektledning/samordning om det är av intresse för deras medlemmar att de deltar).
 - c. IF Metall (medfinansiering i tid, testbädd bland medlemmarna).
 - d. Visit Skåne (kan eventuellt delta om fokus ligger på besöksnäringen).

Som ovanstående punkter visar, finns det hos samtliga aktörer något eller några förbehåll. Både Helsingborgs stad (inklusive Familjen Helsingborg) och Skånes kommuner och Vård- och omsorgscollege, bedömer att organisationernas intresse är beroende av att det blir en pilot inom vård- och omsorgsområdet. De behöver även förankra sin medverkan i ett eventuellt projekt och ge tillräcklig tid för erforderliga beslutsprocesser att äga rum.

Företagarna, Game Habitat, IF Metall och Visit Skåne är intresserade enbart om projektet upplevs vara relevant för deras medlemmar. Eftersom dessa medlemmar finns inom olika branscher, ser vi att en gemensam nämnare skulle kunna vara en inriktning på småföretagande i olika branscher. I dessa fall kanske de gemensamma utmaningarna kopplat till rekrytering och bedömning av ej dokumenterade kompetenser, exempelvis kundbemötande, datorvana och liknande generella, branschöverskridande kompetenser, kan vara en av flera möjliga ingångar i en gemensam pilot.

4. Underlag för ett genomförande av mikromeriter i Skåne

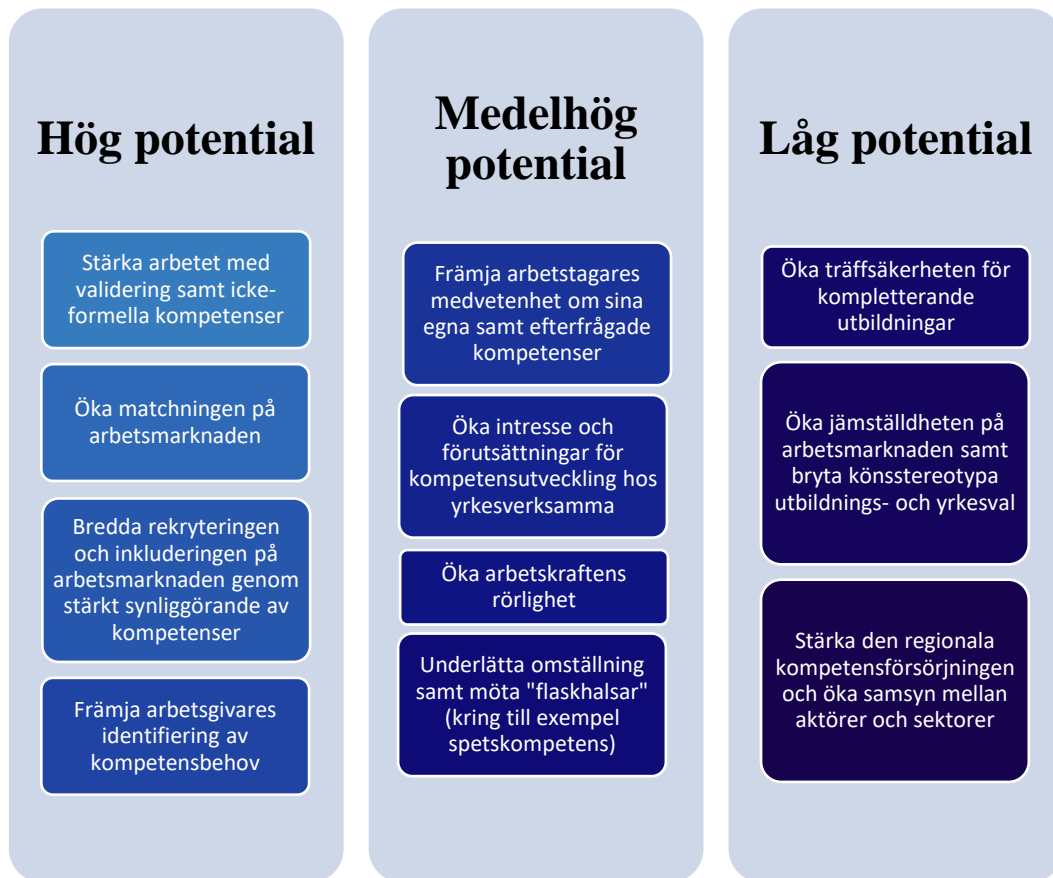
Detta kapitel konstaterar att mikromeriter har störst potential att ge nytta genom att bidra till breddad rekrytering och ökad inkludering på arbetsmarknaden. Det sker genom att mikromeriter bidrar till att synliggöra informella och icke-formella kompetenser, vilket stärker samarbetsaktörernas bedömning av att mikromeriter bidrar till att matchningen på arbetsmarknaden förbättras. Därigenom ökar möjligheten till inkludering för personer som står utanför arbetsmarknaden och för personer i arbete att få nya och/eller mer avancerade uppgifter och arbeten. Detta för att deras matchning till arbeten som matchar deras kompetens underlättas.

Mot bakgrund av resultaten i kapitel 3 ger kapitlet en detaljerad redogörelse för nyttan av mikromeriter i Skåne. Vi redogör också för kopplingarna mellan kompetenspassets sex principer och en framtida lösning i Skåne

I kapitlets avslutande del presenteras en rad visualiseringar i syfte att stödja ett framtida genomförandeprojekt. Visualiseringarna i form av användarresor och användarfall hjälper till att identifiera behov, utmaningar och förbättringsområden samt säkerställer att projektet möter användarnas förväntningar och att lösningar tas fram som är användbara och effektiva.

4.1 Mikromeriters största nytta är förbättrad kompetensförsörjning och inkludering på arbetsmarknaden

Förstudien visar att samarbetsaktörerna har en relativt likartad bild av vilken nytta mikromeriter kan ge i Skåne. Det handlar i huvudsak om förbättrad kompetensförsörjning och inkludering på arbetsmarknaden. Baserat på den potential för mikromeriter som Region Skåne önskar att mikromeriter ska belysas utifrån, kan vi konstatera att de potentialen kan kategoriseras i tre huvudsakliga grupper, vilka sammanfattas i figur 6.



Figur 6. Aktörernas syn på mikromeriters potential, efter grad av potential.

Under kategoriseringen hög potential, återfinns sådant som aktörerna nämner självmant under intervjuer och som de ser som den primära nyttan av mikromeriter i Skåne. Det handlar både om att synliggöra kompetenser i befolkningen, med tonvikt vid de som står utanför arbetsmarknaden, och att öka arbetsgivares förmåga att förstå och identifiera vilka kompetenser de faktiskt har behov av. Den tänkta orsakskedjan ser ut så här, genom att:

1. stärka arbetet med att synliggöra och kvalitetssäkra kompetenser (formella, icke-formella och informella) och
2. stärka arbetsgivares förmåga att identifiera sina faktiska kompetensbehov kan
3. matchningen på arbetsmarknaden förbättras.

Det sker genom att:

- a. personer utanför arbetsmarknaden i ökad utsträckning får arbeten som motsvarar deras kompetenser och genom att
- b. reella kompetenser hos personer i arbete synliggörs, vilket gör dem kvalificerade för nya och/eller mer avancerade uppgifter.

Sammantaget innebär införandet av mikromeriter att rekryteringen på arbetsmarknaden breddas och att inkluderingen på arbetsmarknaden stärks, enligt samarbetsaktörerna.

Det förekommer att aktörerna även nämner potential med avseende på att mikromeriter kan påverka yrkesverksamma och deras inställning till och intresse av kompetensutveckling. Det finns en viss tilltro bland samarbetsaktörerna till att mikromeriter kan få sådana effekter. Men tilltron är betydligt lägre och förekommer mer sällan i samarbetsaktörernas svar, än de tidigare nämnda orsakssamband som diskuteras ovan. De potentialer med mikromeriter, där tilltron bland samarbetsaktörerna är svagare, är således att mikromeriter bidrar till följande områden:

1. Främja arbetstagares medvetenhet om sina egna samt efterfrågade kompetenser.
2. Öka intresse och förutsättningar för kompetensutveckling hos yrkesverksamma.
3. Öka arbetskraftens rörlighet.
4. Underlätta omställning samt möta "flaskhalsar" (kring till exempel spetskompetens).

Den sista potentialen, att underlätta "flaskhalsar" finns visst stöd för, däremot inte specifikt att det avser flaskhalsar inom spetskompetens. Mikromeriter ses i stället främst som ett verktyg inom områden där de formella kraven i termer av utbildning och erfarenhet är låga eller medelhöga. För rekrytering till yrken som kräver spetskompetens är bilden vanligen inte att mikromeriter är det som saknas för att underlätta kompetensförsörjningen.

Det finns ytterligare en grupp av möjlig potential, där samarbetsaktörernas tilltro är låg till att mikromeriter kan komma att bidra till en reell förändring. Dessa är:

1. Öka träffsäkerheten för kompletterande utbildningar.
2. Öka jämställdheten på arbetsmarknaden samt bryta könsstereotypa utbildnings- och yrkesval.
3. Stärka den regionala kompetensförsörjningen och öka samsyn mellan aktörer och sektorer.

Med avseende på punkt 1 och 2 (ovan) nämns det inte som troliga effekter av samarbetsaktörerna. Aktörerna menar att det krävs andra typer av insatser för att åstadkomma tydliga effekter på dessa punkter. Vad gäller ökad jämställdhet på arbetsmarknaden och att bryta könsstereotypa utbildningsval, argumenterar några av samarbetsaktörerna att mikromeriter skulle kunna bidra till det, men att det är beroende av hur arbetet med mikromeriter utformas och inte något som kommer att inträffa per automatik. Aktörerna menar att bredare och riktade insatser för ökad jämställdhet och könsstereotypa utbildningsval måste vidtas för att nå en sådan effekt. Vad gäller den tredje punkten om att stärka den regionala kompetensförsörjningen och öka samsynen mellan aktörer och sektorer, så kan även det vara en långsiktig effekt av ett lyckat arbete

med mikromeriter. Det förutsätter emellertid att det blir ett långsiktigt arbete, som implementeras och förankras väl i länet som helhet. Det innebär att effekten troligen inte är möjlig att uppnå inom ramen för ett eventuellt genomförandeprojekt, men eventuellt på längre sikt, om arbetet sätter sig i länet och fortsätter att utvecklas även på lång sikt. Det förtjänar även att påpekas att detta är aktörernas bedömningar, utifrån deras egen syn på sina egna och närliggande aktörers utmaningar och behov. Det behöver inte motsvara den bild som skulle framkomma, om hela länets behov, resurser och utmaningar togs i beaktande, vilket är ett perspektiv som främst är Region Skånes roll att beakta.

Baserat på intervjuerna kan vi även konstatera att aktörerna utgår ifrån att ett arbete med mikromeriter kommer att ske i ett digitalt format. Det finns en tydlig förväntan på att mikromeriter finns i ett enkelt, tillgängligt och användarvänligt digitalt system, som kan användas av olika aktörer och som innehåller information av hög kvalitet och trovärdighet. Hos vissa samarbetsaktörer finns även en misstro/besvikelse mot andra digitala system inom kompetensförsörjningsområdet, exempelvis Arbetsförmedlingens system, som anses vara för svårnavigerade, sakna möjligheter att ange och söka efter relevant kompetens och som över lag inte uppfattas ge en tillräcklig nytta för att motivera arbetsgivare att använda sig av dem. Det lyfts i flera fall farhågor runt detta och de intervjuade påpekar att användarvänligheten i ett framtida system är avgörande för att det ska bli använt.

Mot bakgrund av diskussionen, kan vi konstatera att mikromeriter uppfattas ha god potential att öka mångfald och inkludering på arbetsmarknaden i Skåne, liksom ökad kompetensförsörjning och matchning på arbetsmarknaden. Det kan i viss mån även ha betydelse för att öka jämställdhet och icke-diskriminering, men om dessa mål uppnås är i hög grad beroende på hur ett eventuellt genomförandeprojekt om mikromeriter utformas i praktiken. Mikromeriter uppfattas ha god potential att öka mångfald och inkludering, eftersom det ses som ytterligare ett verktyg för att stödja personer som står utanför arbetsmarknaden att synliggöra sin kompetens för potentiella arbetsgivare, vilket bedöms öka deras möjligheter till anställning.

Däremot uppfattas mikromeriter inte ha mer än viss betydelse för att öka jämställdhet och icke-diskriminering. Samarbetsaktörerna tydliggör inte uttryckligen för varför de gör denna bedömning. Det är emellertid möjligt att anta att det kan bero på att de uppfattar att andra anledningar finns till att personer gör traditionella yrkesval än att de saknar styrkt kompetens för sådana yrken, exempelvis att de föredrar att arbeta i yrken där de inte positioneras som normbrytare i relation till sina kollegor. Vad gäller bedömningen av att mikromeriter endast har viss betydelse för ökad icke-diskriminering, saknas också underlag för varför samarbetsaktörerna gör den bedömningen. Det är dock möjligt att anta att samarbetsaktörerna skulle kunna anse att förekomsten av diskriminering beror på värderingar och attityder hos de som diskriminerar, snarare än avsaknaden av styrkt kompetens hos den som blir utsatt för diskriminering.

För att koppla tillbaka diskussionen till Region Skånes projektmål, kan vi konstatera att mikromeriter har god potential att bidra till breddad rekrytering och ökad inkludering på arbetsmarknaden, genom att synliggöra informella och icke-formella kompetenser. Däremot är det mer osäkert om mikromeriter även kommer att bidra till ökad jämställdhet på arbetsmarknaden och till att bryta könsstereotypa yrkesval. Dessa mål bör på ett tydligt och målmedvetet sätt påverka projektets inriktning, syfte, aktiviteter och mål, för att öka sannolikheten att projektet ger effekt även på de målen.

4.2 Betydelsen av Kompetenspassets sex principer för en framtida lösning i Skåne

Enkätrespondenterna och de intervjuade lyfter fram flera faktorer som de anser är viktiga för en framtida lösning där mikromeriter implementeras. I flera av dessa faktorer ser vi kopplingar till Kompetenspassets sex principer om mikromeriter⁴⁹. Nedan redogör vi för dessa kopplingar.

Anpassning och tillgänglighet. Principen om att mikromeriter ska ha ett egenvärde och kunna stå för sig själv relaterar till behovet av att anpassa dem till specifika branscher och verksamheter som identifierats av de intervjuade och enkätrespondenterna. Detta säkerställer att mikromeriterna har ett tydligt värde och relevans för samtliga användare. Aktörerna belyser att mikromeriter ska vara lätta att navigera i och utgöra en administrativt smidig lösning. Detta återspeglas i principen om att mikrometeoriter ska ägas av individen själv och vara digitalt tillgängliga.

Samverkan och utformning. Principen om att mikromeriter ska innehålla och bekräfta specifika, mätbara läranderesultat stödjer vikten av att utforma dem i samverkan mellan berörda parter. Att utforma mikromeriter i samverkan är något som både enkätrespondenterna och de intervjuade påpekat. Detta säkerställer en gemensam förståelse för mikromeriters innehåll och syfte.

Komplement till formell utbildning. Principerna om att mikromeriter ska kunna kombineras för att bilda större kvalifikationer och vara överförbara och påbyggnadsbara stödjer idén om att de ska fungera som ett komplement till formell utbildning. Detta möjliggör flexibilitet och anpassning till individuella behov hos de som kompetensutvecklas i utbildningsinstitutioner och genom mikromeriter. På så sätt kan det också ses som ett komplement till formell utbildning som inte tillåter lika stor flexibilitet.

Kvalitetssäkring. Principen om att mikromeriter ska vara tydligt kopplade till kvalitetssäkrade processer adresserar behovet som aktörerna identifierat om kvalitetssäkring och trovärdighet. Detta säkerställer att mikromeriterna har god rättssäkerhet och kan värderas av arbetsgivare och utbildningsinstitutioner.

⁴⁹ Kompetenspasset (2024). Slutrapport.

Nationellt erkännande. Även om det inte finns en specifik princip för nationellt erkännande, kan detta kopplas till principen om kvalitetssäkrade processer. Ett nationellt erkännande skulle kunna ses som en del av den externa granskningen som nämns i denna princip, vilket skulle ge mikromeriterna ökad legitimitet och tyngd.

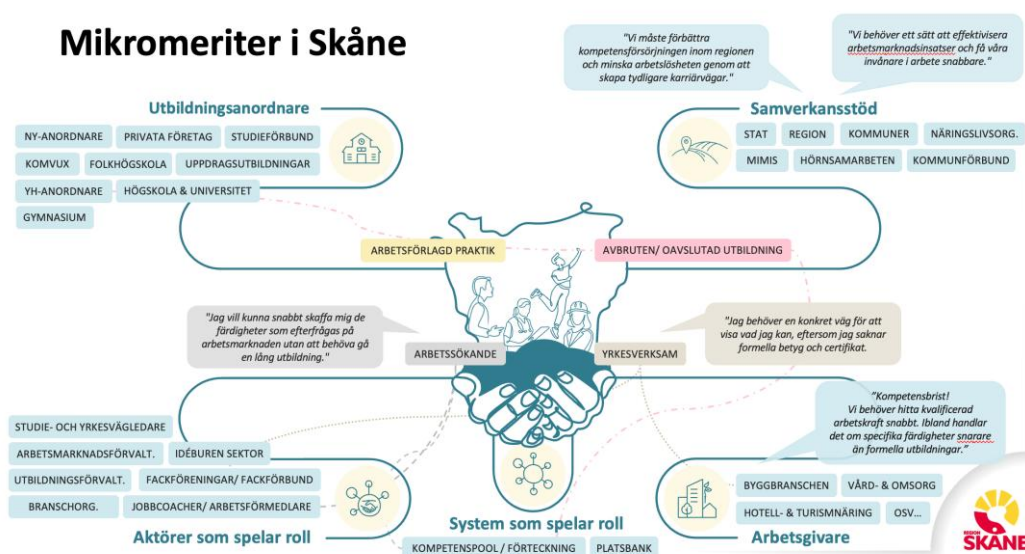
Genom att följa principerna och ta hänsyn till de identifierade behoven kan mikromeriter utvecklas till ett effektivt verktyg för kompetensutveckling och arbetsmarknadsanpassning. Det handlar om att anpassa aktiviteter till arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov och på så sätt matcha arbetstagare och arbetsgivare i högre grad.

4.3 Visualisering av mikromeriter

Visualiseringarna är baserad på insikter från förstudien tillsammans med resultatet från den samskapande workshopen som hölls i Malmö den 5 december och vid en digital uppsamlingsworkshop 12 dec.

4.3.1 Systemkarta

För att få en övergripande bild av hur systemet fungerar har en systemkarta tagits fram. Den visualiserar de viktigaste aktörerna och deras roller i ett framtida ekosystem för mikromeriter. Systemkartan är ett verktyg för att förstå och analysera samspelet mellan aktörerna och identifiera förbättringsområden som kan säkerställa att mikromeriter skapar värde för både individer och arbetsmarknaden. Nedan beskrivs de olika aktörerna och deras bidrag.



Figur 7. Systemkarta över Mikromeriter i Skåne, framtagen av Antrop

Utbildningsanordnare: Anordnare av nationell yrkesutbildning, privata utbildningsföretag, studieförbund, komvux, högskolor, universitet, gymnasium, folkhögskolor, yrkeshögskolor och uppdragsutbildningar spelar en central roll i att skapa och erbjuda mikromeriter som ett sätt att dokumentera kunskaper och färdigheter som förvärvats under utbildning. De säkerställer att mikromeriter håller hög kvalitet och är relevanta för arbetsmarknaden.

Samverkansstöd: Organisationer och initiativ som stödjer samverkan mellan utbildning, arbetsgivare och andra aktörer. Dessa aktörer fungerar som katalysatorer för att underlätta dialog, utveckling och implementering av mikromeriter i både utbildnings- och arbetslivskontexter.

Aktörer som spelar roll: Detta inkluderar intressenter som myndigheter, branschorganisationer och fackförbund. De bidrar genom att sätta ramar och standarder för mikromeriter samt genom att skapa förutsättningar för deras användning och erkännande inom olika sektorer.

System som spelar roll: Digitala plattformar och system som stöder utveckling, lagring och spridning av mikromeriter. Dessa system möjliggör exempelvis genom sin design och de roller som är möjliga att tilldela olika användare, kvalitetssäkring av kompetenser och koppling till arbetsmarknadens behov. Exempel kan vara kompetensdatabaser och Arbetsförmedlingens platsbank.

Arbetsgivare: Arbetsgivare, såväl privata som offentliga, har en avgörande roll genom att erkänna och värdera mikromeriter som en del av rekryterings- och kompetensutvecklingsprocesser. De hjälper också till att definiera vilka kompetenser och färdigheter som är mest relevanta för specifika branscher och yrkesroller.

4.3.2 Användarfall

I mitten av systemkartan finns de användarfall som tagits fram för att illustrera hur mikromeriter kan tillämpas och skapa värde. Ni hittar användarfallen i sin helhet som bilaga 1.



- **Eli - Avbruten/oavslutad utbildning:** Eli, i 30-årsåldern, brinner för klimatfrågor och drömmer om en karriär inom solenergi, men arbetar idag som receptionist. Hen behöver verifiera tidigare kunskaper och skaffa praktisk erfarenhet för att ta sig in i branschen.

Användarfallet stöttar personer som inte har fullföljt en utbildning genom att synliggöra de delar av utbildningen som de har genomfört.



AMINA

- **Amina - Yrkesverksam i behov av kompetensutveckling:** Amina, barnskötare med IT-erfarenhet, överväger en tjänst inom äldreomsorgen med fokus på IT och demensvård. Hon behöver utbildning inom demens, informationssäkerhet och digitala arbetsmiljöer.

Användarfallet visar på möjligheten för yrkesverksamma att kontinuerligt validera och visa sina färdigheter och kunskaper som utvecklas genom arbetslivserfarenhet och vidareutbildning.



SAMAN

- **Saman - Arbetsökande:** Saman är en erfaren bilmekaniker utan formella certifikat som vill arbeta inom industrin eller vården. Han behöver stärka yrkessvenska, ritningsläsning och verktygsvana genom korta utbildningar.

Användarfallet visar på hur man kan hjälpa arbetsökande att visa upp sin kompetens och erfarenhet för potentiella arbetsgivare på ett strukturerat och konkret sätt, samt komplettera sina erfarenheter genom mikromeriter inom en specifik bransch.



JACOB

- **Jacob - Arbetsförlagd praktik:** Jacob studerar på komvux, praktiserar som gästvärd och söker fast jobb inom hotellbranschen. Mikromeriter skulle hjälpa honom att dokumentera sina kunskaper och stärka hans jobb möjligheter.

Användarfallet visar på hur man kan dokumentera kompetenser och färdigheter som praktikanter utvecklar under sina praktiktillfällen.

4.3.3 Användarresor

Under den samskapande workshopen arbetades användarresor fram utifrån de fyra användarfallen för att ge en helhetsbild av hur användare interagerar med mikromeriter. Resorna beskriver de olika stegen i användarens upplevelse, viktiga kontaktpunkter samt områden där det finns behov av förbättringar, se bilaga 2.

Kartläggningen gjordes genom brainstorming och gruppdiskussioner. En viktig insikt var att användare kan uppleva svårigheter att hitta rätt stöd, särskilt i de inledande faserna när de introduceras till mikromeriter. Många grupper föreslog att en mentor eller coach skulle kunna vara ett effektivt stöd.

Flera deltagare uttryckte osäkerhet kring hur metoden fungerar i praktiken och om den kommer att upplevas som relevant och trovärdig. Samtidigt framhölls mikromeriter som

en resurs med stor potential att bidra till både individens och organisationens utveckling, förutsatt att de införs på ett genomtänkt sätt. I det fortsatta arbetet blev det tydligt att arbetsgivarna måste vara delaktiga i genomförandet, eftersom de behöver erkänna mikromeriter. Det räcker inte att enbart branschorganisationerna gör det.

Användarresorna är därför en viktig grund för att identifiera utmaningar och bygga förtroende för mikromeriter. De ger konkreta insikter som kan stödja utvecklingen av lösningar som är användbara, relevanta och hållbara över tid.

4.3.4 Visualiserat användarscenario

Vi har fördjupat oss i en av användarresorna och visualiserat den i ett mer detaljerat scenario, se bilaga 3. Scenariot syftar till att ge en tydlig och konkret bild av hur användare kan interagera med mikromeriter i praktiken. Det beskriver Aminas resa, där hon identifierar ett behov av kunskapsutveckling, får stöd av en mentor, skaffar sig mikromeriter och sedan använder dessa för att söka jobb. Scenariot bygger på insikter från workshopen och aktuella gruppens gemensamma kunskaper. Visualiseringen sätter Amina i centrum och är tänkt att fungera som ett underlag för vidare utveckling, där mikromeriter blir ett naturligt och användbart inslag i det dagliga arbetet, vilket säkerställer att användarens behov och mål alltid är i fokus.

5. Slutsatser och rekommendationer

Mikromeriter har god potential att bidra till breddad rekrytering och ökad inkludering på arbetsmarknaden, genom att synliggöra informella och icke-formella kompetenser. Potentialen bygger till stor del på att mikromeriter förväntas bidra till en förbättrad matchning på arbetsmarknaden. Dels genom att informella och icke-formella kompetenser synliggörs och dokumenteras på ett sätt som ökar möjligheten för personer som står utanför arbetsmarknaden, eller förbises i rekryteringsprocesser, att få ett arbete som passar deras kompetens. Dels för personer i arbete att få nya och/eller mer avancerade uppgifter och arbeten.

Samtidigt som det i regel finns en stor nyfikenhet och gillande bland samarbetsaktörerna sett till potentialen med mikromeriter, framkommer en rad frågetecken gällande utmaningar och risker som behöver beaktas framåt. Det handlar framför allt om legitimitet och kvalitetssäkring av mikromeriter, risk för otydlighet och felanvändning samt finansiering, resurser och organisatoriska hinder. Därtill lyfter vissa av samarbetsaktörerna att de bedömer att det finns en begränsad efterfrågan på mikromeriter från arbetsgivare.

5.1 God potential för ett genomförandeprojekt men mer tydlighet behövs

Det finns en god uppslutning i länet för ett eventuellt genomförandeprojekt och en villighet att bidra från en rad aktörer. Vi kan även konstatera att det finns en god samsyn mellan aktörerna med avseende på deras behov och utmaningar, vilket innebär att det finns god potential att ta fortsatta steg framåt mot ett genomförandeprojekt.

Däremot krävs att mål och inriktning av ett eventuellt genomförandeprojekt blir tydligare, för att det ska vara möjligt för aktörerna att ta ställning till om och på vilket sätt de skulle vilja bidra i ett sådant projekt. Den ökade tydligheten krävs för att aktörerna ska ha möjlighet att förankra deltagandet i sin organisation och/eller sina medlemsorganisationer, vilket i sin tur förutsätter att det är möjligt för dem att tydliggöra projektets nytta i relation till organisationens och medlemsorganisationernas egna mål och ambitioner.

Vi konstaterar att det finns förutsättningar för att bjuda in ett urval aktörer till en arbetsgrupp för att skriva ansökan om projektfinansiering från ESF. Vi ser vidare att det finns intresse, men ännu inte förutsättningar, för tre piloter inom ramen för ett eventuellt genomförandeprojekt. Detta beskrivs mer ingående i kapitel 3.3.

5.2 Dra nytta av befintliga digitala verktyg

Förstudien visar att ett digitalt förhållningssätt till mikromeriter är nödvändigt för att det ska lyckas. RISE har i Kompetenspasset utvecklat ett digitalt verktyg för mikromeriter och om detta eller andra verktyg bör användas, bör rimligtvis undersökas. En fördel med det verktyg som utvecklats av Kompetenspasset, är att det redan är i drift, samt att det uppfyller de krav som ställs från EU och stödjer ett arbetssätt med mikromeriter som stödjer de sex principerna för mikromeriter, som beskrivs närmare i kapitel 2.3.1. Dessutom finns det i hög grad samstämmighet mellan de behov som samarbetsaktörerna i Skånes lyfter med avseende på utformningen av framtida lösning, och Kompetenspassets principer (se kapitel 3.2 angående behov och kapitel 2.3.1 samt 4.2 angående Kompetenspassets principer). Däremot har förstudien inte syftat till att bedöma användarvänligheten i detta system och eftersom det är ett av de viktigaste kriterierna i samarbetsaktörernas bedömning om mikromeriter kommer att lyckas, är det något att ta i beaktande inför ett beslut om val av system. Ett användarcentrerat perspektiv innebär att vi måste säkerställa att systemet inte bara uppfyller tekniska och administrativa krav, utan också är lätt att använda, tillgängligt och förståeligt för alla användare, från individer till arbetsgivare och utbildningsanordnare.

5.3 Svårförenliga förväntningar på arbetet med mikromeriter

Vi kan även konstatera att aktörernas förväntningar på ett arbete med mikromeriter i viss utsträckning är svårförenliga. Aktörerna önskar både ett system som är smidigt, enkelt och trevligt att jobba i, som är billigt eller gratis att använda, med god tillgänglighet och funktionalitet. Samtidigt önskar de ett system med tyngd och legitimitet, som kan införas i hela Sverige och som har hög jämförbarhet och trovärdighet, där en mikromerit som utfärdats av en aktör till en viss individ, garanterar samma färdigheter som om den utfärdats av en annan aktör, till en annan individ. De önskar med andra ord att de mikromeriter som utfärdas är likvärdiga både över tid och mellan olika platser och aktörer. Det kräver troligen en administrativ överbyggnad och kontroll, som i sig kan vara svår att förena med ett enkelt och lättarbetat system.

För att komma vidare är det viktigt att hålla denna balans i åtanke, men också att utforma ett eventuellt genomförandeprojekt för att hantera detta i liten skala och med fokus inställt på att göra något som kan vara till nytta i Skåne och för de deltagande samarbetsaktörerna, samt för Skånes invånare.

5.4 Någon behöver ta ledartröjan

En utmaning för det fortsatta arbetet är vilken organisation som tar ledartröjan i arbetet. Det krävs flera beslut och ett tydligt ledarskap framåt, för att komma vidare mot ett genomförandeprojekt. Några av de delar som behöver lösas är att fatta beslut om av mål och inriktning för genomförandeprojektet, inklusive eventuella piloter och deras inriktning. Därefter behöver tid avsättas för ett förankringsarbete i samarbetsaktörernas organisationer, med avseende på vilken roll de önskar ta i ett eventuellt genomförandeprojekt. Därutöver behövs även en fortsatt projekt- och processledning av arbetet, inklusive att tillräckligt med tid avsätts för att skriva en ESF-ansökan och utreda eventuella frågor som uppkommer under arbetet med en sådan projektansökan.

5.5 Våra rekommendationer

Mot bakgrund av detta ger förstudien följande rekommendationer till Region Skåne i det fortsatta arbetet med ett genomförandeprojekt för mikromeriter:

- Tydliggör mål och inriktning för ett eventuellt genomförandeprojekt och avsätt tid för samarbetsaktörerna att förankra och besluta om sin eventuella medverkan och önskad roll i projektet. Definiera även hur olika användargrupper, såsom arbetssökande, yrkesverksamma och arbetsgivare, ska involveras i både utformningen och genomförandet av projektet. Inkludera användarna tidigt i processen för att säkerställa att deras behov och förväntningar tas i beaktande.
- Beakta och bemöt de identifierade utmaningarna och riskerna med mikromeriter som framkommit i förstudien. För diskussion med ingående samarbetsaktörer tidigt om hur genomförandeprojektet på bästa sätt kan hantera utmaningar och risker.
- Utforma projektet på ett sätt som gör att många av samarbetsaktörerna har egna incitament att delta i arbetet. Detta förutsätter att projektet inriktas både mot mikromeriter som en väg in i arbetslivet för personer som står utanför arbetsmarknaden och ett sätt för personer i arbete att styrka sin kompetens för nya och/eller mer avancerade roller och uppgifter.
- Sätt mål för projektet som bedöms möjliga och troliga att uppnå. Som förstudien visar, kan de med fördel ta avstamp från samarbetsaktörernas bedömningar av vad som är mer och mindre troliga effekter av ett arbete med mikromeriter.
- Bygg vidare på gjorda erfarenheter genom att ta tillvara de metoder och arbetsätt som utvecklats i Skellefteå och i projektet Kompetenspasset. Anpassa dessa metoder för att möta specifika användarbehov i Skåne och säkerställ att användarna är involverade i processen för att skapa ett system som är relevant och användbart för dem.

- Överväg att testa det digitala system för mikromeriter som utvecklats av RISE inom ramen för Kompetenspasset. Genomför tester med användare från målgruppen för att identifiera eventuella problem och justera systemet utifrån deras feedback. Användartester och justeringar baserade på verklig användning är avgörande för att säkerställa att systemet verkligen möter deras behov och fungerar i praktiken.
- Utforma aktiviteterna så att de adresserar samtliga projektmål. Särskilt mål om jämställdhet och icke-diskriminering kräver sannolikt riktade mål och aktiviteter för att vara möjliga att uppnå. Använd användarcentrerade metoder, som tester och intervjuer, för att säkerställa att mikromeriter inte bara är tekniskt genomförbara utan också relevanta, rättvisa och inkluderande för alla användargrupper.
- Lämpliga insatser i ett genomförandeprojekt kan vara en till tre piloter med olika inriktningar, som speglar både användarnas behov och samarbetsaktörernas incitament att delta och bidra i projektet. Genom att testa mikromeriter i liten skala kan de lösningar som fungerar bäst för användarna av mikromeriter identifieras innan de implementeras i större omfattning. Med användare avses exempelvis arbetsgivare, (potentiella) arbetstagare, utbildningsanordnare och eventuella andra aktörer, såsom externa kvalitetssäkrare av mikromeriter.

Referenslista

Cedefop (2023) *Microcredentials for labour market education and training: the added value for end users* Luxembourg: Publications Office Cedefop research paper <http://data.europa.eu/doi/10.2801/141643>.

Cedefop (2024) *Microcredentials: striving to combine credibility and agility* Publications Office of the European Union <https://data.europa.eu/doi/10.2801/966682>.

Ds 2024:15 *Underlätta, utbilda, uppskatta – så erkänns ungas ideella engagemang. Underlätta. utbilda. uppskatta - Regeringen.se.*

ESCO (2021). *ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations)*. Digital Skills and Jobs Platform (europa.eu).

Europeiska kommissionen (2021). *En europeisk strategi för mikromeriter.* <https://education.ec.europa.eu/sv/education-levels/higher-education/micro-credentials>.

Europeiska rådet (2022) Interinstitutional File:2021/0402(NLE).

Europass (u.å.) *What is Europass?* Europass.

Kompetenspasset (2024). *Guidebok för mikromeriter kompetenspasset.*

Kompetenspasset (2024) *PROJEKTETS SLUTRAPPORT – KOMPETENSPASSET.*

LSU (2015) *Erkänt engagemang - Om validering och uppvärdering av ungas organisering.*

METIS (u.å.) *Metis – Metis4Skills.* www.metis4skills.eu

Nordiskt valideringsforum (u.å.) *Validering & kartläggning av kompetens - Nordiskt Valideringsforum.* [Validering & kartläggning av kompetens - Nordiskt Valideringsforum.](#)

SFS 1 § 2022:1558 *Förordning om referensram för kvalifikationer för livslångt lärande* (2015:545).

SOU (2019:69) *Validering – för kompetensförsörjning och livslångt lärande.* [Validering – för kompetensförsörjning och livslångt lärande - Regeringen.se](#)

TEKNIQ Arbejdsgiverne (u.å.) *Education* (teknik.dk).

Valideringsdelegationen. *Ett koncept för validering av generella kompetenser i folkbildning och informellt lärande* Dnr 2007/56 Valideringsdelegationen 2007.