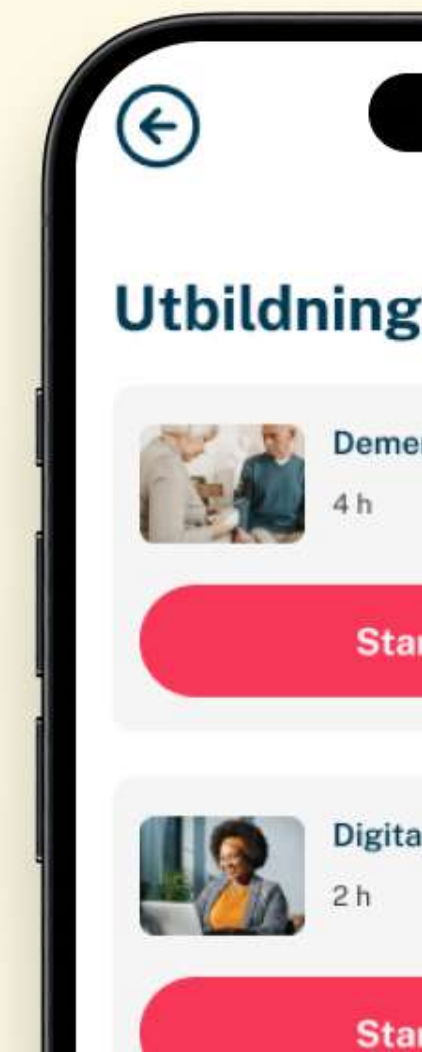
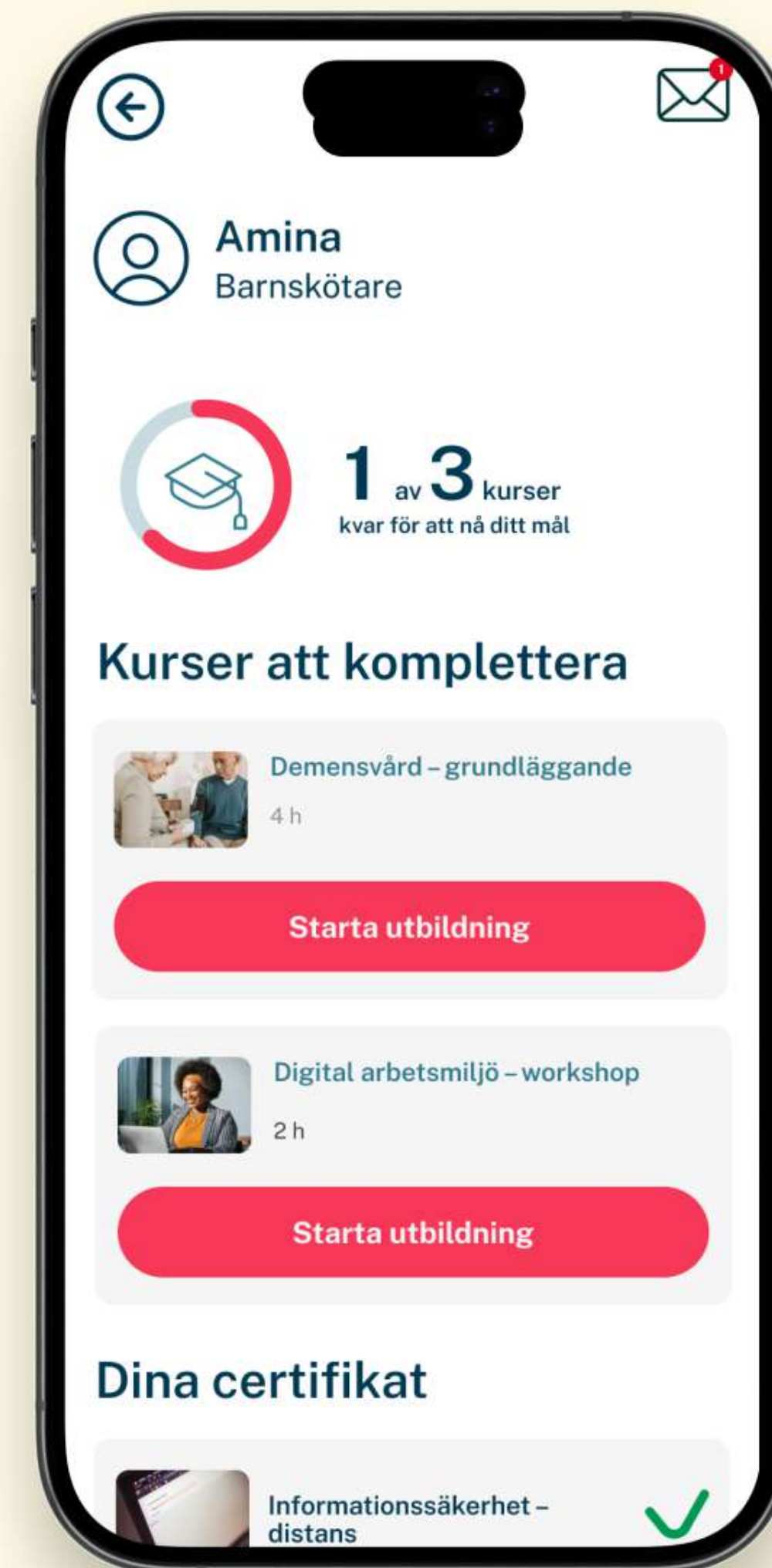


Mikromeriter som koncept



Amina

Det här är berättelsen om Amina. Hon är utbildad barnskötare och jobbar på en förskola, men har också erfarenhet som timvikarie inom hemtjänsten, där hon ofta hjälpte kollegor med IT-relaterade problem. När kommunen söker personal till ett nytt demensboende ser Amina en chans att byta inriktning. Tjänsten kräver kompetens inom demensvård, informationssäkerhet och digital arbetsmiljö – områden där Amina känner ett intresse, men saknar formell utbildning. För att kvalificera sig vet hon att hon behöver komplettera med kurser inom dessa områden.



Steg 1: Överväger att byta till äldreomsorgen

Amina funderar på att **byta karriär** och satsa på äldreomsorgen. Hon har sett att kommunen söker personal till demensvården, där teknisk kunskap och erfarenhet är meriterande – områden hon har ett intresse för.

Men för att vara kvalificerad inser Amina att hon **behöver bygga på sin kompetens inom demensvård, informationssäkerhet och digital arbetsmiljö**.

Kommunen och Arbetsförmedlingen erbjuder **stöd för yrkesväxling**, men Amina tycker att informationen är svår att hitta och ibland otydlig. Hon tar kontakt med både kommunen och Arbetsförmedlingen och får hjälp med att komma vidare.



Steg 2: Individuellt stöd, planering och vägledning med mentor

Amina får **kontakt med en mentor** via sin kommun. De träffas för att prata igenom hennes styrkor och utvecklingsbehov, samtidigt som de tillsammans går igenom vad som krävs för tjänsten på demensboendet.

Under mötet introducerar mentorn Amina till kommunens digitala verktyg för kompetensutveckling, inklusive **Skånes kunskapsbank för mikromeriter**.

Tillsammans skapar de en **individuell plan** för Amina där de listar vilka utbildningar hon behöver och hur hon kan använda sina tidigare erfarenheter för att ta sig vidare.

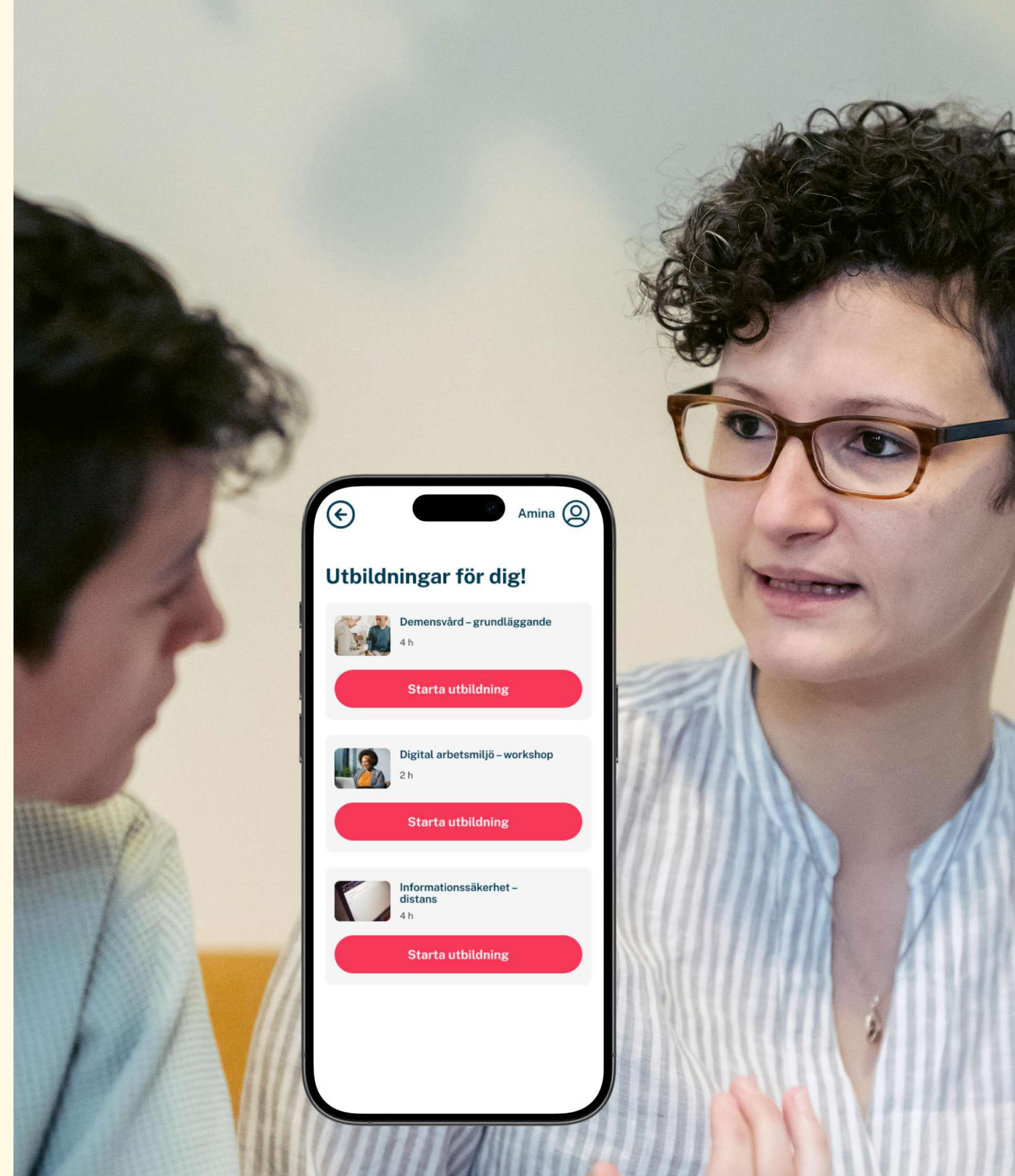


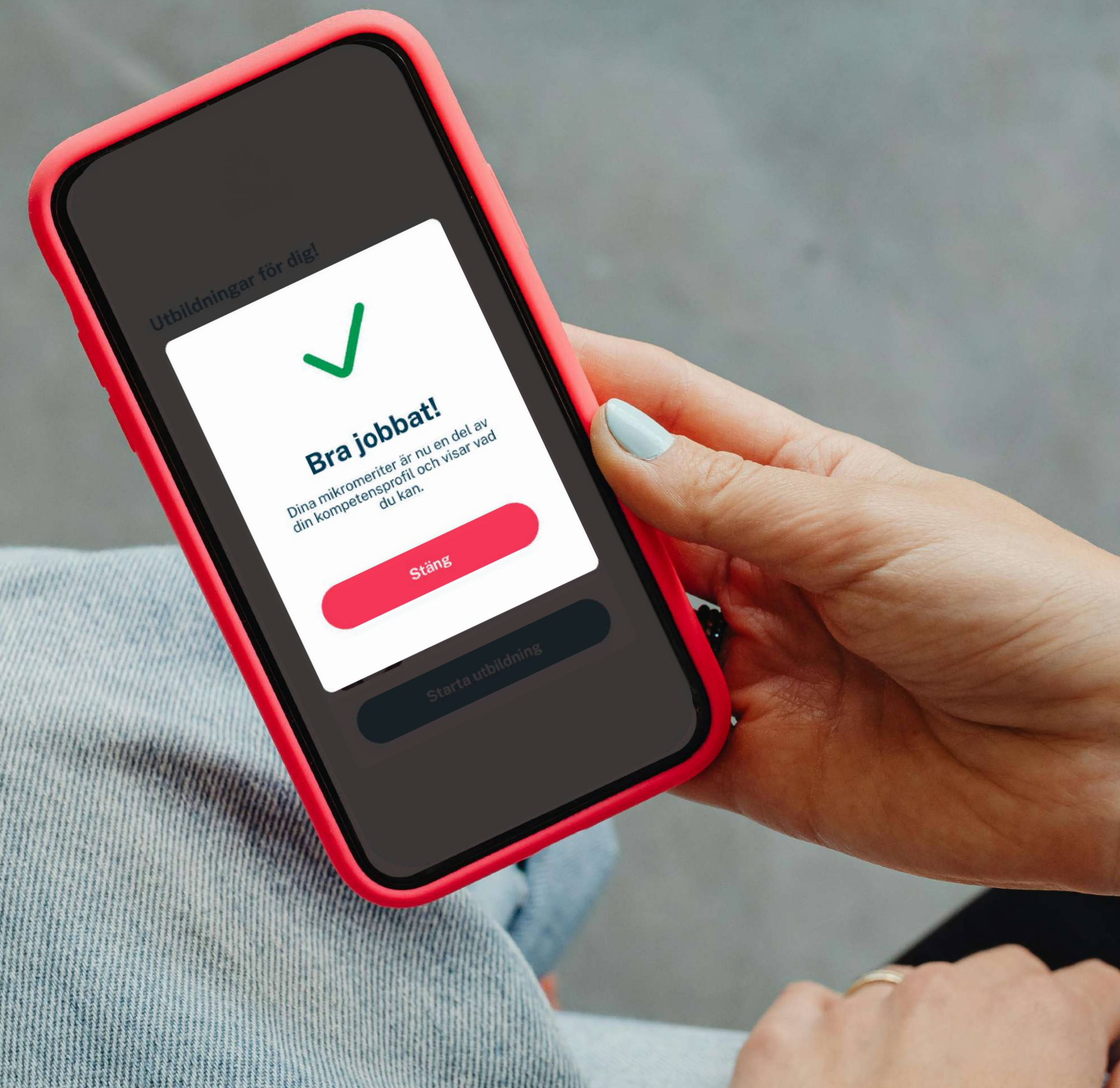
Steg 3: Utforskar möjligheter

Med mentorns stöd börjar Amina utforska korta utbildningar och mikromeriter inom demensvård, informationssäkerhet och digital arbetsmiljö. Hon ser det som ett första steg för att bygga den kompetens som krävs för att söka tjänsten inom äldreomsorgen.

Samtidigt jobbar hon på att **validera sina tidigare erfarenheter** inom IT-stöd och vård, för att verkligen förstå hur hon kan använda dem i sin nya karriär.

Mentorn fortsätter att ge Amina råd och rekommenderar pålitliga utbildningar som matchar hennes behov och mål. Tillsammans **identifierar de kompetensluckor** kopplade till **branschens krav** och diskuterar hur hon kan fylla dessa för att bli kvalificerad för tjänsten inom äldreomsorgen.





Steg 4: Utbildning och kompetensutveckling

Amina **påbörjar sina utbildningar** med fullt fokus: en grundläggande kurs i demensvård, en distanskurs i informationssäkerhet och en workshop om digital arbetsmiljö och teknikstöd.

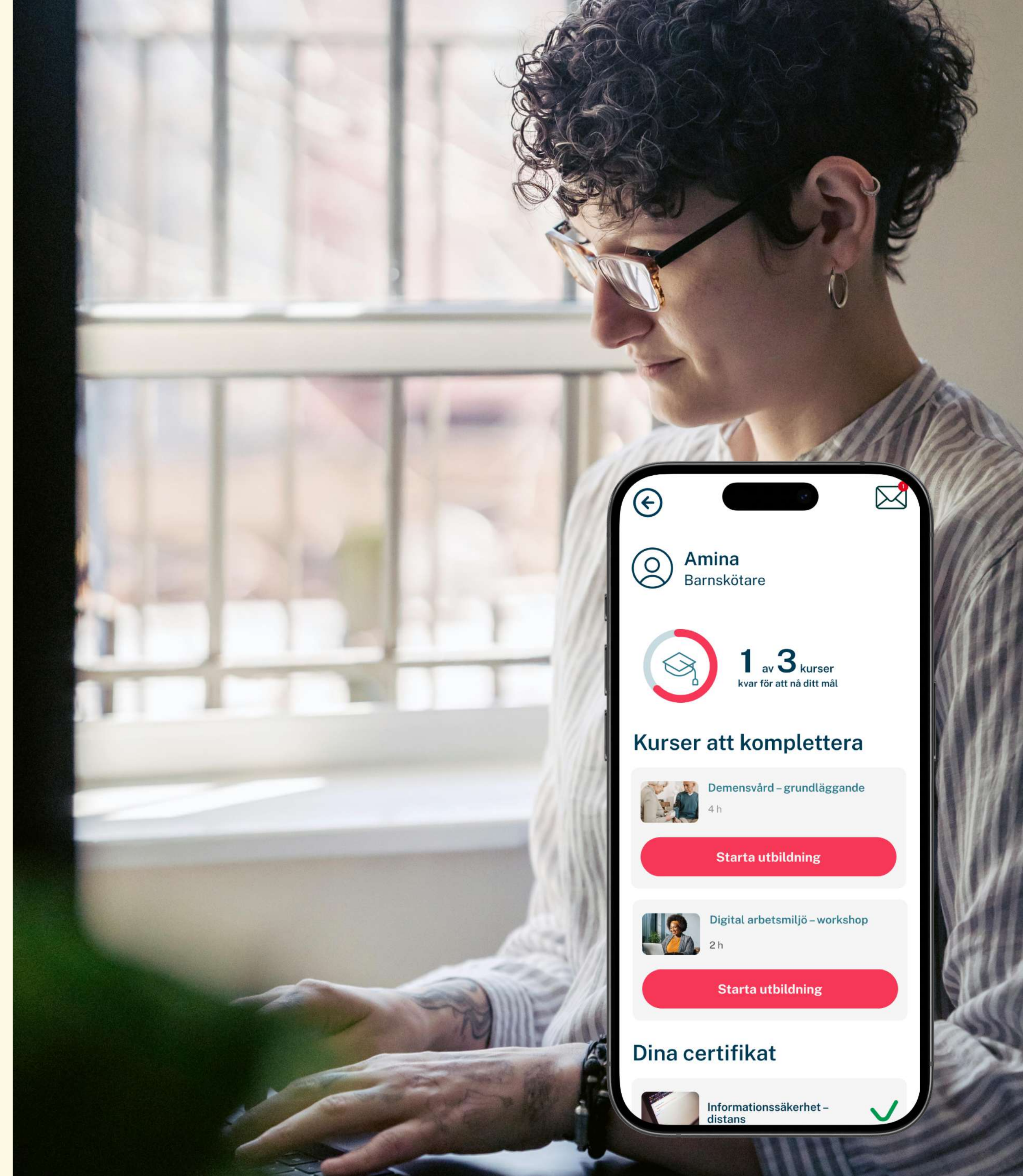
Under resans gång får Amina **ekonomiskt stöd** för sina studier, vilket ger henne den trygghet hon behöver för att kunna fokusera helt på utbildningen. Hon når viktiga milstolpar som mikromeriter och certifikat som bekräftar hennes nya kompetenser. Hennes **mentor finns hela tiden med** och stöttar samt vägleder.

Men det finns även hinder på vägen – Amina missar en utbildning som hon var intresserad av, eftersom det fanns ett begränsat antal platser.

Steg 5: Får coaching och dokumenterar sina nya kunskaper

Under utbildningarnas gång samlas mikromeriter och certifikat automatiskt i en **digital plattform**. Varje slutförd kurs ger ett konkret bevis på framsteg, och plattformen presenterar mikromeriterna på ett överskådligt sätt – som en **personlig "portfolio"** som visar utvecklingen.

Mentorn stöttar genom att vägleda och tillsammans med Amina går de igenom de tydliga steg som behövs för att nå vidare. Plattformens enkla struktur gör det lätt att följa framstegen och visualiserar de nya kunskaperna, vilket skapar en **känsla av stolthet** och en tydlig bild av hur långt hon har kommit.





Steg 6: Amina söker jobb

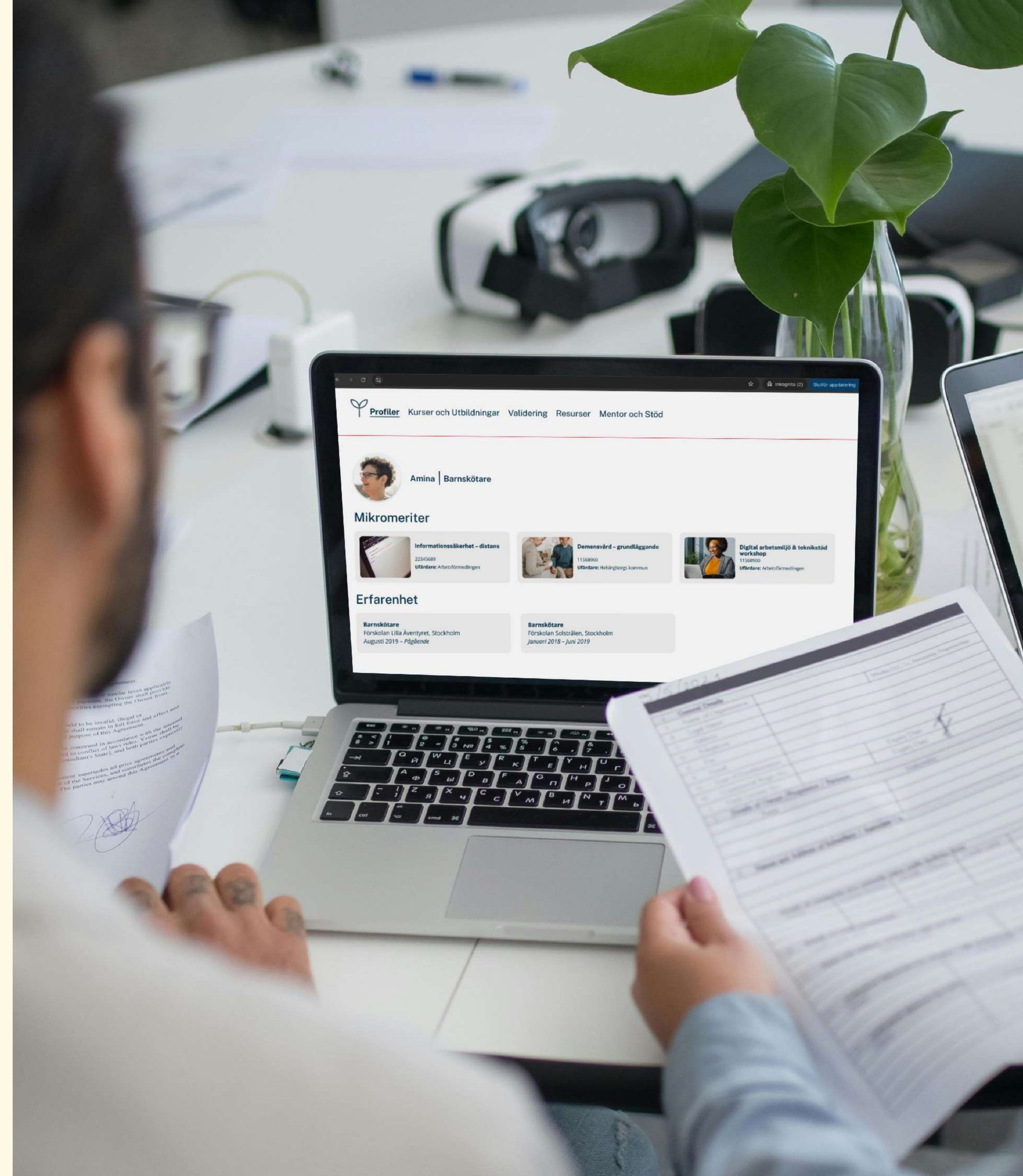
Amina uppdaterar sitt CV och LinkedIn med sina nya mikromeriter och skickar in sin ansökan till tjänsten på Eken.

Kort därefter får Amina ett samtal – hon är kallad till intervju! Hon ser detta som en chans att inte bara prata om sina erfarenheter, utan också visa att hennes investering i utbildning och nya kompetenser verkligen har gjort skillnad.

Steg 7: Arbetsgivarens perspektiv

Arbetsgivaren söker en person med kompetens inom demensvård, IT och informationssäkerhet, som kan stötta kollegor och modernisera arbetet. När de får in Aminas ansökan ser de snabbt att hennes **profil matchar deras behov**. Hon har lång erfarenhet inom vård och har kompletterat sin kunskap med utbildningar inom både demensvård och IT, vilket gör henne kvalificerad för tjänsten.

Trots att Amina har mikromeriter och har byggt på sin kompetens finns **viss osäkerhet hos arbetsgivaren** om mikromeriterna har tillräckligt värde. Men Aminas förmåga att arbeta med teknik och stötta sina kollegor gör henne till en stark kandidat som kan bidra till att utveckla och modernisera arbetssättet på demensboendet.





Steg 8: Nytt jobb och fortsatt stöd

Amina söker tjänsten på Eken och **använder sina nya mikromeriter** för att visa att hon är kvalificerad för rollen. Under intervjun är det inte helt enkelt att framhäva allt hon lärt sig, men hennes erfarenheter och nyvunna kunskaper gör intryck. När hon **får jobbet** känner hon en stor stolthet och trygghet i sin nya roll.

Mentorn finns kvar som stöd och hjälper Amina att hitta nya utbildningar för att fortsätta utvecklas. Trots viss osäkerhet kring framtida möjligheter ser Amina fram emot att växa i sitt yrkesliv och känner sig stärkt av den vägledning hon får.

Steg 9: Resultatet – en framgångsrik resa!

Aminas resa visar hur **rätt stöd kan göra skillnad**. Med hjälp av sin mentor hittade hon utbildningar och mikromeriter som stärkte hennes kompetens. Hon utvecklades både i sin yrkesroll och som person, och fick jobbet på Eken, där hennes kunskaper nu kommer till nytta.

Mentorn bidrog genom att ge vägledning och hjälpa Amina att ta steg framåt, vilket också stärkte arbetsplatsens utveckling.

Nyckelfaktorer för framgång:

- Tidigt stöd från mentorn.
- Rätt utbildningar och mikromeriter.
- Uppföljning och feedback genom hela processen.



Systemkarta

Mikromeriter i Skåne

"Vi måste förbättra kompetensförsörjningen inom regionen och minska arbetslösheten genom att skapa tydligare karriärvägar."

"Vi behöver ett sätt att effektivisera arbetsmarknadsinsatser och få våra invånare i arbete snabbare."

Utbildningsanordnare

- NY-ANORDNARE
- PRIVATA FÖRETAG
- STUDIEFÖRBUND
- KOMVUX
- FOLKHÖGSKOLA
- UPPDRAGSUTBILDNINGAR
- YH-ANORDNARE
- HÖGSKOLA & UNIVERSITET
- GYMNASIUM



Samverkansstöd

- STAT
- REGION
- KOMMUNER
- NÄRINGSLIVSORG.
- MIMIS
- HÖRNSAMARBETEN
- KOMMUNFÖRBUND



ARBETSFÖRLAGD PRAKTIK

AVBRUTEN/ OAVSLUTAD UTBILDNING

"Jag vill kunna snabbt skaffa mig de färdigheter som efterfrågas på arbetsmarknaden utan att behöva gå en lång utbildning."

ARBETSSÖKANDE

YRKESVERKSAM

"Jag behöver en konkret väg för att visa vad jag kan, eftersom jag saknar formella betyg och certifikat."

"Kompetensbrist!
Vi behöver hitta kvalificerad arbetskraft snabbt. Ibland handlar det om specifika färdigheter snarare än formella utbildningar."

- STUDIE- OCH YRKESVÄGLEDARE
- ARBETSMARKNADSFÖRVALT.
- IDÉBUREN SEKTOR
- UTBILDNINGSFÖRVALT.
- FACKFÖRENINGAR/ FACKFÖRBUND
- BRANSCHORG.
- JOBBCOACHER/ ARBETSFÖRMEDLARE



Aktörer som spelar roll

System som spelar roll

- KOMPETENSPOOL / FÖRTECKNING
- PLATSBANK

- BYGGBRANSCHEN
- VÅRD- & OMSORG
- HOTELL- & TURISMNÄRING
- OSV...

Arbetsgivare



Användarfall

Eli: Avbruten, oavslutad utbildning



BAKGRUND OCH ERFARENHET

Eli är i 30-årsåldern och är starkt engagerad i klimatfrågor, vilket gjorde att hen började studera till solenergitekniker för fem år sedan. Hen påbörjade en YH-utbildning på tre terminer, men **tvingades avbryta** efter knappt två terminer på grund av personliga omständigheter. Dessutom upplevde Eli att distansstudier inte fungerade optimalt för hen. Sedan avhoppet har Eli **återgått till sitt tidigare jobb som receptionist** på en konferensanläggning.

FRAMTIDA MÖJLIGHETER

Eli drömmer fortfarande om en karriär inom solenergibranschen men kan även tänka sig en roll som installatör för energieffektivisering av byggnader. Hen känner att hen **behöver uppdatera sina kunskaper** inom området men **saknar både ekonomiska resurser och motivation** för att gå om hela utbildningen. Eli trivs i roller med kundkontakt och vill gärna kunna dra nytta av sina erfarenheter från receptionsarbetet i sin framtida yrkesroll.

Namn: Eli, 30 år

Bor: Mindre ort i centrala Skåne

Anställning: Deltidsanställd
receptionist

Eli: Avbruten, oavslutad utbildning



UTMANINGAR OCH BEHOV

- **Uppdatera och verifiera kompetensen** från de kurser som Eli redan gått inom solenergiområdet.
- **Komplettera med mikromeriter** inom specifika områden som möjliggör arbete med installation av solceller eller energieffektivisering av byggnader.
- **Få praktisk erfarenhet och en verifierad kompetens** som stärker hens yrkesmässiga trovärdighet och gör hen redo för branschen.

Namn: Eli, 30 år

Bor: Mindre ort i centrala Skåne

Anställning: Deltidsanställd
receptionist

Amina: Yrkesverksam i behov av kompetensutveckling

Namn: Amina, 45 år

Bor: Stad i nordvästra Skåne

Anställning: Barnskötare på en kommunal förskola

BAKGRUND OCH ERFARENHET

Amina är **utbildad barnskötare** via Komvux och arbetar heltid på en kommunal förskola, men hon har även **erfarenhet** som timvikarie **inom hemtjänsten**, där hon ofta **hjälpte kollegor** med **IT-relaterade problem**. Hon har märkt att antalet barn minskar, och kommunen söker nu personal till ett nytt demensboende, där teknisk kompetens är meriterande.

FRAMTIDA MÖJLIGHETER

Amina överväger att **byta till äldreomsorgen**, där **kommunen efterfrågar demenskompetens** samt teknisk förståelse för **informationssäkerhet** och **digital arbetsmiljö**. Tjänsten innebär att stötta medarbetare och vara en länk till IT-avdelningen, något Amina är van vid.



Amina: Yrkesverksam i behov av kompetensutveckling

Namn: Amina, 45 år

Bor: Stad i nordvästra Skåne

Anställning: Barnskötare på en kommunal förskola

UTMANINGAR OCH BEHOV

Amina har ett **intresse för IT-frågor och teknik**, men hon har **inte formell utbildning** inom vare sig demensvård eller informationssäkerhet. För att kvalificera sig för tjänsten på Eken skulle hon behöva bygga på sin kompetens med kurser inom:

- **Demensvård** för att få en grundläggande kompetens för arbetet med personer med demens.
- **Informationssäkerhet i vård och omsorg** för att kunna hantera känslig information på ett korrekt sätt.
- **Digital arbetsmiljö och teknikstöd** för att kunna fungera som IT-stöd på arbetsplatsen och ge kollegor stöd i teknikfrågor.



Saman: Arbetsökande

Namn: Saman, 51 år

Bor: Stor stad i sydvästra Skånes

Anställning: Arbetsökande



BAKGRUND OCH ERFARENHET

Saman är 51 år och bor i en av Skånes större städer. Han **har lång erfarenhet som bilmekaniker** från Irak, men **saknar formella yrkesbevis eller certifikat** som styrker hans kompetens. Saman talar svenska på en grundläggande nivå och klarar sig i vardags- och arbetsrelaterade samtal, men han har svårt med tekniska termer på svenska. Han är aktiv i både en kulturförening och en fotbollsförening där hans barn spelar, och han är mycket uppskattad av föreningarnas medlemmar.

FRAMTIDA MÖJLIGHETER

Med sin praktiska erfarenhet är Saman intresserad av att arbeta som montör eller operatör inom industrin, men han är också öppen för att byta bana till exempelvis vård. Han vill gärna hitta en stabil arbetsgivare som kan uppskatta hans hantverksskicklighet och noggrannhet.

Saman: Arbetssökande

Namn: Saman, 51 år

Bor: Stor stad i sydvästra Skånes

Anställning: Arbetssökande

UTMANINGAR OCH BEHOV

För att öka sina chanser till arbete inom industrin skulle Saman behöva **utveckla sina färdigheter** i att läsa **enklare konstruktionsritningar**, **stärka sin verktygsvana** och **förbättra sin yrkessvenska**. Han är motiverad att delta i **kortare utbildningar** som kan ge honom mikromeriter inom dessa områden och därigenom förbättra sin anställningsbarhet i nya branscher. Saman funderar också på hur hans erfarenheter från föreningslivet kan tas tillvara på ett konstruktivt sätt.



Jacob: APL - Arbetsförlagd praktik

Namn: Jacob, 23 år

Bor: Stad i nordöstra Skåne

Anställning: APL

BAKGRUND OCH ERFARENHET

Jacob studerar till gästvärd på Komvux och praktiserar på ett mindre hotell utanför Kristianstad. Tidigare arbetade han som timvikarie inom kök och lokalvård på kommunens förskolor. På grund av sin NPF-diagnos kan **föränderliga arbetsförhållanden vara stressande**, men under praktiken har Jacob fått stöd av en handledare som arbetat med tydliga ramar och uppdelade lärandemoment. Jacob trivs mycket bra och har fått positiv respons för sitt arbete.

FRAMTIDA MÖJLIGHETER

Jacob önskar **en stabil anställning** på ett hotell eller konferensanläggning och kan tänka sig att pendla. Han har försiktigt undersökt möjligheten att få jobb på sin praktikplats, men hotellet har för närvarande inget behov av ny personal.



Jacob: APL - Arbetsförlagd praktik

Namn: Jacob, 23 år

Bor: Stad i nordöstra Skåne

Anställning: APL

UTMANINGAR OCH BEHOV

Jacob vill gärna få **dokumenterat** vad han **lärt sig under praktiken** och sina tidigare erfarenheter. Eftersom det kan vara svårt för honom att själv beskriva sina kunskaper, skulle mikromeriter vara till hjälp i jobbsökandet. Han önskar även intyg på generella arbetsfärdigheter, som punktlighet och noggrannhet, som uppskattas på alla arbetsplatser.



Användarresor

Eli: Avbruten/ oavslutad utbildning

FÖRE

UNDER

EFTER

Möjligheter & stöd

Positiva upplevelser

Negativa upplevelser

Funderar på karriärbyte

Letar efter sätt att uppdatera sina kunskaper

Ser behov av att verifiera kunskaper

Utforskar relevanta korta utbildningar

Går kurs

Dokumenterar tidigare erfarenheter

Samlar bevis på genomförda kurser och erfarenheter.

Får feedback på vilka mikromeriter som krävs.

Uppdaterar CV och LinkedIn med mikromeriter

Använder mikromeriter för jobbsökande och får feedback från arbetsgivare.

Får jobb inom solenergiindustrin



- Stöd och vägledning



- Stöd från YH-samordnare
- Hjälper med komplettering och validering av tidigare studier



- Coaching, stöd och motivation



- Hjälper till att hitta relevanta kurser
- Se till att utbildningar är tillgängliga även för personer i arbete som vill utvecklas vidare



- Kartlägga individers styrkor och färdigheter



- Struktur för dokumentation
- Stöd i att förstå vad i arbetet som receptionist som kan vara en mikromerit



- Eli får mikromeriter för slutförda kurser och tidigare arbetslivserfarenheter



- Får stöd från en arbetsgivare som agerar mentor



- Får hjälp av mentor/coach att hitta nätverk



- Tydlighet från arbetsgivare - vilka kompetenser behövs?
- Underlätta arbetsgivares utvärdering av mikromeriter.
- Möjliggöra strukturerad och konstruktiv återkoppling från arbetsgivare.



- Arbetsgivaren blir nöjd - detta var precis vad vi behövde



- Få hjälp och bli motiverad



- Få hjälp och bli motiverad



- Känslan för Eli av att jag kan klara det!



- Eli passar in i arbetsgivarens kompetensförsörjningsstrategi.



- Blir stärkt och känner att hen kan mer!



- Både arbetsgivare och Eli är nöjda med att systemet fungerade. Mikromerit-metoden visade sig vara pålitlig



- Svårt att hitta rätt tjänst, person eller digitalt system



- Vilken myndighet ansvarar för stöd och coaching? Oklart i dagsläget



- Det är svårt att få tillgång till kurser - regler kan vara otydliga, eller så saknas ekonomiska möjligheter att genomföra en utbildning



- **Konkurrens:** Hur unika är erfarenheterna jämfört med andra kandidater?
- **Trovärdighet:** Hur mycket stärker uppgifterna profilens trovärdighet och konkurrenskraft?



- Synen på mikromeriter hos arbetsgivare behöver förändras
- En strategi för mikromerit-ekosystemet behövs för att arbetsgivare ska kunna rekrytera baserat på mikromeriter



- Mikromerit som metod måste förankras med arbetsgivare
- Arbetsgivaren ifrågasätter mikromeriternas validitet eller relevans.
- Avsaknad av tydliga kopplingar mellan mikromeriter och faktiska arbetsmarknadskrav

Amina: Yrkesverksam i behov av kompetensutveckling

FÖRE

UNDER

EFTER

Möjligheter & Stöd

Positiva upplevelser

Negativa upplevelser

Överväger att byta till äldreomsorgen

Identifierar behov av kompetensutveckling

Söker information om kurser och mikromeriter

Försöker förstå branschens krav

Deltar i utbildningar

Får coaching

Samlar mikromeriter och certifikat

Uppdaterar CV och LinkedIn med mikromeriter

Söker jobb inom äldreomsorgen

Får jobb och feedback



- Kommun och Arbetsförmedlingen visar vägar till yrkesväxling



- Få stöd och vägledning av mentor
- Kartlägger kompetenser: Vad kan Amina idag?



- "Skånes kunskapsbank för mikromeriter" stöttar med information
- Mentor uppmuntrar kontakt med arbetsgivare



- Stöd för att identifiera kompetensluckor kopplat till branschens krav
- Bibliotek och lärcentrum som resurs vid behov
- Validera kompetens



- Kortare ledtider och smidig anmälan
- Distansutbildningar möjliggör studier för fler
- Kommunens vägledningscentrum bekostar resurser



- Mentor stöttar och vägleder



- "Skånes kunskapsbank för mikromeriter" presenterar mikromeriter på ett sätt som gör det enkelt för användaren att se sina framsteg, exempelvis genom en digital "portfolio" eller kompetensöversikt



- Skånes kunskapsbank för mikromeriter: persentalar rekommendationer på utbildningar och jobb samt möjliggör uppdateringar



- Fortsatt vägledning och anpassning till arbetsmarknadens behov



- Får fortsatt stöd av arbetsgivare och mentor för att fortsätta utvecklas



- Tillgänglighet och bemötande



- En tydlig handlingsplan och enkelt stöd för att komma igång



- Att Amina själv tar kontakt med arbetsgivare ger ett starkt intryck



- Få stöd att synliggöra behov och komplettera sitt CV med rätt studier



- Flexibilitet i utbildningsformat



- Personligt stöd, enkel struktur och tydliga steg framåt



- Ser sina nya kunskaper visualiserade och känner stolthet över sina framsteg



- Känner sig trygg i sin kompetens och glad över att få ett fortsatt stöd
- Ökad professionell synlighet attraktivt presenterat
- Motivation och framtidstro



- Får jobb och känner sig kvalificerad och stolt
- Nya karriärmöjligheter och känslan av att utvecklas i sin yrkesroll



- Informationen om vägar till yrkesväxling är svår att hitta eller fragmenterad



- Svårt att hitta rätt information
- Brist på mentorskap



- Svårt att validera kunskaper
- Svårt att hitta rätt utbildningar
- Otydlig vägledning i kompetenskrav



- Begränsad tillgång till utbildnings- och valideringsplatser



- Neddragningar och resursbrist hos organisationer påverkar stöd



- Osäkerhet kring framtida utbildningsmöjligheter



- Svårigheter att framhäva mikromeriter på intervju

Saman: Arbets sökande

FÖRE

Funderar på jobb inom industrin eller vården

Identifierar kompetensbehov för att söka jobb

Letar efter utbildningar och mikromeriter



- Ge stöd och information om möjliga yrkesroller



- Värdera personens mikrokompetenser



- Får hjälp med att hitta relevanta kurser, kontakter till föreningsliv och övrigt nätverk



- Känner motivation



- Får hjälp med en tydlig plan att följa



- Få stöd i att matchas rätt



- Osäkerhet om karriärvägar



- Få möjligheter att testa sina intressen



- Företag vågar inte satsa på Saman

UNDER

Hittar och går kurser

Gör praktik

Samlar mikromeriter för genomförda kurser



- Får stöd under sin utbildning
- Ser till att utbildningar är tillgängliga även för personer i arbete som vill utvecklas vidare, inte bara heltidsstuderande



- Stöd i att visa upp sitt arbete
- Stöd i att hitta praktikplats



- Presentera mikromeriter på ett sätt som gör det enkelt för användaren att se sina framsteg



- Tillgång till relevanta utbildningar



- Ökat självförtroende
- Stöd under praktik



- Ser sina nya kunskaper visualiserade och känner stolthet över sina framsteg



- Svårt att se vad utbildningen leder till
- Bristande stöd utanför utbildning



- Arbetsgivare vågar inte satsa på att ge praktik



- Arbetsgivaren är ej närvarande

EFTER

Uppdaterar CV och LinkedIn med mikromeriter

Söker jobb i industrin

Får anställning



- Visa potentiella arbetsmöjligheter



- Matcha person med arbetsgivare



- Känner sig förberedd för jobb



- Positiv feedback från arbetsgivare



- Saman får ett starkare CV och ett bättre självförtroende
- Arbetsgivaren känner sig nöjd med sin rekrytering eftersom det gick att lita på de mikromeriter Saman visade upp



- Osäkerhet kring mikromeriternas värde



- Arbetsgivare som inte återkopplar

Möjligheter & stöd

Positiva upplevelser

Negativa upplevelser

Jacob: Arbetsförlagd praktik

FÖRE

UNDER

EFTER

Möjligheter & Stöd

Positiva upplevelser

Negativa upplevelser

- Hoppas få fast jobb på hotellet han praktiserar på
- Identifierar behov av att dokumentera sina erfarenheter
- Letar efter sätt att visa sina färdigheter
- Tänker på "generella arbetsfärdigheter"

- APL-handledare som förbereds kring Jacobs diagnos
- Plattform/system för att dokumentera mikromeriter finns
- Bildstöd för Jacob
- Arbetsgivare får stöd för att förstå vad som är en mikromerit
- Jacob får stöd i att dokumentera "generella arbetsfärdigheter"

- Egen vilja och motivation för att få ett jobb
- Jacob får positiv respons för sitt arbete
- Tydlig och enkel dokumentation

- Om Jacob inte förstår vad som krävs för att få ett jobb.
- Svårt att själv beskriva sin kompetens
- Svårigheter att integrera mikromeriter

- Samlar mikromeriter för sina praktiska färdigheter
- Dokumenterar sina tidigare erfarenheter
- Får intyg på generella arbetsfärdigheter
- Får feedback och stöd från handledare

- APL-handledare får stöd i hur hen ska handleda Jacob
- Det digitala systemet för mikromeriter är lätt att använda (dokumentation, checklistor etc)
- Standardiserade och trovärdiga intyg
- Arbetsgivare och individ ser nytta med mikromerit-systemet
- Mallar för intyg skickas till före detta arbetsgivare och praktikplats
- Det finns en tydlig koppling till arbetsmarknadens krav

- Jacob hittar flera mikromeriter som han har sedan tidigare vilket stärker hans självförtroende
- Jacob får fortsatt feedback från sin APL-handledare
- Tilltron till den egna förmågan stärks
- Jacob känner sig uppskattad

- Brist på validering och feedback kan göra att Jacob tvivlar på sina färdigheter
- Komplex eller otydlig dokumentation
- Om Jacob känner att processen för att få intygen eller använda dem tar för lång tid kan det öka hans stressnivå och minska motivationen
- Brist på stöd och vägledning från handledare

- Uppdaterar CV och LinkedIn med mikromeriter
- Söker jobb inom hotellbranschen
- Får jobb

- Det digitala systemet för mikromeriter möjliggör en digital uppföljning, rekommendationer på utbildningar, jobb samt möjliggör uppdateringar
- Jobbportal som:
 - Matchar mikromeriter med jobb
 - Presenterar dem tydligt
 - Erbjuder stapelbara mikromeriter med lång giltighet

- Känner sig trygg i sin kompetens och glad över att få ett fortsatt stöd
- Det stärker Jacobs självkänsla att få jobbet!

- Vid motgångar - slutar kanske Jacob att tro på sig själv
- Osäkerhet om mikromeriternas värde



Annelie Samuelsson
Tjänstedesigner, Antrop

Bilder
[pexels.com](https://www.pexels.com)