

ASSESS

Continuous Improvement of the Evaluation of Employability

IO3

GUIDE OCH REKOMMENDATIONER OM SUPPORT FÖR KURSER OM ANSTÄLLNING



Redaktionell information:

Denna publikation har utvecklats av ERASMUS + -projektet ASSESS www.assess-pro.eu, samordnat av CFPM.

Kontakt:

Centre de Formation Professionnelle du Midi
Carcassonne France
www.cfpm-formation.fr



Folkuniversitetet

Detta projekt har finansierats med stöd från Europeiska kommissionen. Denna publikation [meddelande] återspeglar endast författarens synpunkter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Introduktion	4
2. Assess Guiden: mål och nyheter.....	6
3. TILLVÄGAGÅNSSÄTT AV KVALITETSHANTERING.....	7
4. ASSESSRAPPORT OM ÅTGÄRDER ELLER PROGRAM I PARTNERLÄNDERNA (IO1).....	11
5. ASSESS-ramverket för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer (IO2).....	13
6. ASSESS verktyget för kontinuerlig utvärdering av kompetenser och tillvägagångssätt för sysselsättningsstöd (IO4).....	17
7. REKOMMENDATIONER FÖR NYA ANVÄNDAR SOM ANVÄNDER ASSESS TILLVÄGAGÅNGSSÄTT	26
8. BILAGOR	29

1. INTRODUKTION

Den europeiska referensramen för kvalitetssäkring av yrkesutbildning (EQAVET) som antagits av alla europeiska länder har utformats med syfte på anställbarhet, matchande utbud och efterfrågan på kompetens och kvalifikationer på arbetsmarknaden och bättre tillgång till yrkesutbildning, särskilt för utsatta grupper. I Europa har flera positiva och effektiva initiativ tagits fram, särskilt tillägnad grupperna "som inte är i utbildning, sysselsättning ". Trots införandet av innovativa träningsmetoder och specifika verktyg för att öka kvaliteten, behöver utvärderingsfasen fortfarande förbättras.

Idag görs utvärdering av utbildningar och inlärningsresultat oftast i slutfasen, genom att mäta framgångsinsatser när det gäller att gå tillbaka till jobbet eller gå in i kvalificerad utbildning. Långvarig övervakning kan ibland identifiera retentionen. De flesta formella inlärningsmoduler föreslår en sekvens av inlärningsbedömning med i allmänhet förslag till vidare inläring enligt tidigare utvärderingsresultat. Vidare har studier om informellt eller icke-formellt lärande visat brist på utvärderingsverktyg anpassade till dessa typer av utbildningssituationer, särskilt i en dynamisk dimension under en integrationsvägs varaktighet (i yrkesmässiga situationer). Lärare som intervenerar under varaktigheten av de sociala och professionella integrationsvägarna är mycket mindre i stånd att mäta utvecklingen av sociala färdigheter och anställningsförmågan hos mottagarna.

Projektet *Amélioration Continue de l'Évaluation de l'Employabilité / Continuous Improvement for Employability Assessment* med akronymen: **ASSESS** bidrar till professionaliseringen av arbetstagare i utbildning och professionellt införande. **ASSESS**-projektet har utvecklat en metod och ett kontinuerligt utvärderingsverktyg - kompletterat med stöddokumentationer som denna publikation - vilket gör det möjligt att utvärdera för en viss färdighet den prestanda som är korrelerad med den betydelse (krav) som den tillskrivs av verksamheten och förväntad prestationsnivå. Detta tillvägagångssätt möjliggör att övervaka de framsteg som gjorts med avseende på det riktade arbetet under en tidsperiod.

Samtliga **ASSESS**-projektresultat ger en kontinuerlig förbättring av människors anställbarhet i organisationer. De bidrar till professionaliseringen av arbetstagare i utbildning och professionellt införande (lärare, coacher t.ex.) genom att utrusta dem med ett bedömningsverktyg som spårar anställnings förmåga hos ungdomar och/eller vuxna deltagare i utbildning samt rekommendationer om vidareutveckling av nyckelfärdigheter för sysselsättning.

ASSESS-verktyget för kontinuerlig utvärdering av kompetenser och tillvägagångssätt för sysselsättningsstöd är inbäddad i ASSESS-guiden, som leder dig i en rad steg på ett systematiskt sätt för att förverkliga förbättringen av viktiga aspekter som har upptäckts med verktyget. Strukturen i stegen i implementeringsguiden bidrar till att övervaka dina resultat och att vidta nya åtgärder i betydelser av kontinuerlig förbättring (figur 1).

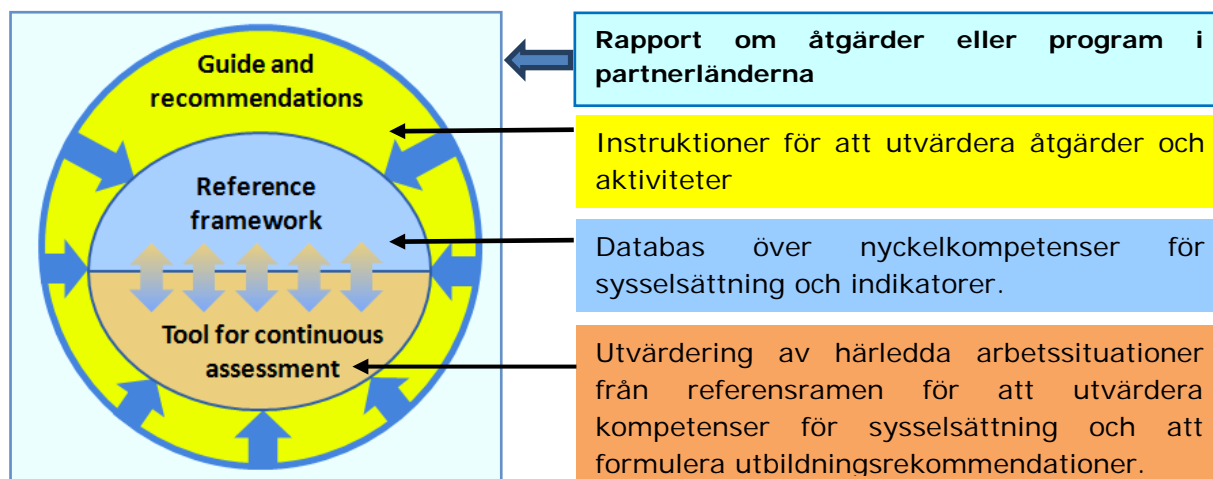


Fig. 1. ASSESS projekt ramverk

Stödet för att utarbeta ASSESS-produkterna är en strukturerad och detaljerad analys av projektets fem partnerländer (Frankrike, Sverige, Spanien, Österrike och Rumänien) som finns i **ASSESS-rapporten om åtgärder eller program i partnerländerna** (se paragraf 4). ASSESS-projektet (finansierat från oktober 2016 till september 2018 av EU Erasmus + -finansieringsprogrammet) leds av CENTER DE FORMATION PROFESSIONNELLE DU MIDI (Frankrike) med följande fem partnerorganisationer:

- IDEProjet (Frankrike)
- University of Medicine, Pharmacy, Sciences and Technology of Tirgu Mures (Rumänien)
- BEST Institut für Berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GMBH (Österrike)
- Instituto para el fomento del desarrollo y la formación S.L (Spanien)
- Folkuniversitetet, Stiftelsen vid Lunds Universitet (Sverige).

2. ASSESS GUIDEN: MÅL OCH NYHETER

ASSESS-guiden är ett av huvudresultaten i projektet. Den syftar till att underlätta överförbarheten av alla ASSESS-resultat till företag och yrkesutbildning organisationer i europeiska länder utanför projektkonsortiet.

ASSESS-guiden är skapad för användning till utbildare, rådgivare, chefer, personalchefer för att genomföra kontinuerlig bedömning av anställbarhet genom utbildning och stödprogram inom sina organisationer med hjälp av ASSESS-verktyget för kontinuerlig bedömning av kompetens och metoder för att stödja sysselsättningen. ASSESS-guiden fyller inte ett tomrum i inom detta område, men det är ett *stödverktyg för bedömningar av kompetenser*, både transversal och specifika, *det är inte ett självständigt verktyg för utvärdering*.

ASSESS-guiden bygger på och inkluderar:

a) **ASSESS-ramverket för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer**

(Se paragraf 5)

och

b) **ASSESS-verktyget för kontinuerlig utvärdering av kompetenser och tillvägagångssätt för sysselsättningsstöd** (se paragraf 6),

Den ger riktlinjer för tillämpning av online verktyget i praktiken och visar resultaten av testning i partnerländer. Det ska bidra till att hantera läranderesultat och vidta nya åtgärder för kontinuerlig förbättring av utbildning.

ASSESS-ramverket för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer har implementerats som en databas som presenterar nödvändiga färdigheter för att få tillgång till eller stanna kvar på arbetsmarknaden. Dessa kompetenser har uppdelats i två "block" - övergripande kompetenser och specifika som kontrolleras genom arbetsituationer som heter "indikatorer". För att kunna nå dessa kompetensområde och utvärdera dem genom arbetsituationer har fem professionella sektorer blivit utvalda.

Alla dessa kompetenser presenteras i **ASSESS-guiden** i *bilaga 2 - ASSESS ramverket för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer* och de var grunden för utvecklingen av ett online bedömningsverktyget.

När det gäller *målet och användarna* av den här guiden och ASSESS-verktyget kan vi rekommendera:

- De främsta **målanvändarna** av projektprodukterna är yrkes utbildare och företagsledare, lärare, mentorer och arbetsrådgivare, yrkesutbildningsföretag, offentliga och privata företag, anställningsrådgivare, företag i social ekonomi, själv bedömning av alla anställda.
- **Slutliga mottagare** av projektet är lågkvalificerade vuxna och ungdomar (NEET) som ofta inte är motiverade för att delta i kurser och har svårigheter att integrera på arbetsmarknaden.

ASSESS-verktyget för kontinuerlig bedömning av kompetenser och metoder för att stödja sysselsättningen leder användaren steg för steg på ett systematiskt sätt för att bedöma och hantera och utföra förbättringar av anställbarhetsförmågan.

Den slutliga versionen av denna **ASSESS-guiden** utarbetades efter testningen av **ASSESS-verktyget** i vart och ett av de fem partnerländerna (på respektive partners språk: tyska, franska, rumänska, spanska och svenska), i fem olika sektorer på praktiska arbetssituationer.

3. TILLVÄGAGÅNSSÄTT AV KVALITETSHANTERING

I det här kapitlet hittar läsaren en förklaring om hur man använder ASSESS-produkterna för att uppnå kontinuerlig förbättring av anställnings förmåga.

Ingången för detta tillvägagångssätt är mottagarnas särskilda egenskaper (ungdomar och vuxna i utbildning och/eller arbetsökning) och kraven på arbeten ur företagets synvinkel som ligger i linje med nuvarande behov inom näringslivet.

ASSESS har gjort sitt utvecklingsarbete och för den nämnda förbättringen av anställbarhetsfärdigheter en kontinuerlig utvärderingsprocess bygger på "kontinuerlig förbättring spiralen" som följer de fyra faserna i Deming Wheel (PDCA - Plan - Do-Check - Act) <https://asq.org/quality-resources/pdca-cycle>.

Den kontinuerliga utvärderingsprocessen syftar till att ge förväntningsmöjligheter och bättre reaktivitet hos personal som arbetar med målgruppen genom att låta dem följa upp deras kunders/deltagares utveckling mer effektivt och erbjuda lämpliga anpassningar för enskilda situationer

Som förespråkat av den europeiska referensramen för kvalitet för utbildning och yrkesutbildning (EQAVET) har parterna involverat alla intressenter och särskilt företag i hela processen med utveckling av intellektuella produkter genom nätverksmetoder.

Liksom PDCA utvärderas utvärderingsprocessen ASSESS för kontinuerlig förbättring av anställbarhet i fyra faser:

- Identifiering av färdigheter som sätter dem i perspektiv med färdigheter som förväntas av företag. Vad gör det möjligt att planera (P) åtgärder för att få det fokuserade jobbet.
- Implementering (D) av aktiviteter och formell och oformell utbildning;
- Utvärdering av framsteg, mätning av luckor fyllda (C);
- Handlingsplan och medel (A) för att uppnå mål som vet att denna fas också följs av en utvärdering och så vidare.

Den kontinuerliga utvärderingsprocessen ger möjligheter att avancera, för att på ett bättre sätt hantera kursens utveckling och föreslå anpassningar anpassade till individens individuella situationer. Den viktigaste fördelen med att använda detta tillvägagångssätt är att kunna identifiera mängden av nyckelkompetenser, både transversala och specifika inom den

kontinuerliga förbättringsprocessen som påverkas av förändringar från arbetsmarknaden. Denna information hjälper organisationer att bättre analysera effekterna av förändringar i anställbarhetsprocessen.

Med hänsyn till detta har partnerna utvecklat en produktionsmetod i enlighet med PDCA-cykeln som kan observeras i nyckelstegen från figur 2.

Genom att följa kvalitetshanteringsmetoden för att utveckla kontinuerlig förbättrad anställbarhet, utvecklades fyra viktiga intellektuella produkter i ASSESS-projektet, vilket skapar ASSESS-processen (figur 2 och 3):

- En analys av åtgärder eller program i partnerländerna (**ASSESS rapport om kompletterande åtgärder eller program i partnerländerna**) baserat på undersökningar. Det är en sammanfattning och en jämförelse mellan befintliga program och åtgärder i projektpartnerländerna: Frankrike, Österrike, Spanien, Rumänien och Sverige. Undersökningen belyser styrkor och svagheter, bedömning och utvärdering av anställbarhet, metoder som har använts och graden av prestationer (se detaljer i kapitel 4).
- En databas med transversella och specifika kompetenser inom fem sektorer (byggnad, hälso- och sjukvård, industri, detaljhandel, turism) och vissa arbetsprofiler inom dessa sektorer (**ASSESS ramverk för nyckelkompetenser för sysselsättning och utvärderingsindikatorer**). Det producerades baserat på informationen från den tidigare nämnda ASSESS-rapporten om åtgärder eller program i partnerländerna och på ett referensfall för varje analyserad sektor. Databasen utgör den konceptuella ramen för det utvecklade ASSESS-verktyget. Några små skillnader kan hittas vad gäller förväntad kompetens för definierade arbetsprofiler som bygger på nationella sammanhang. Verkligheten på den nationella arbetsmarknaden bör beaktas (se detaljer i kapitel 5).

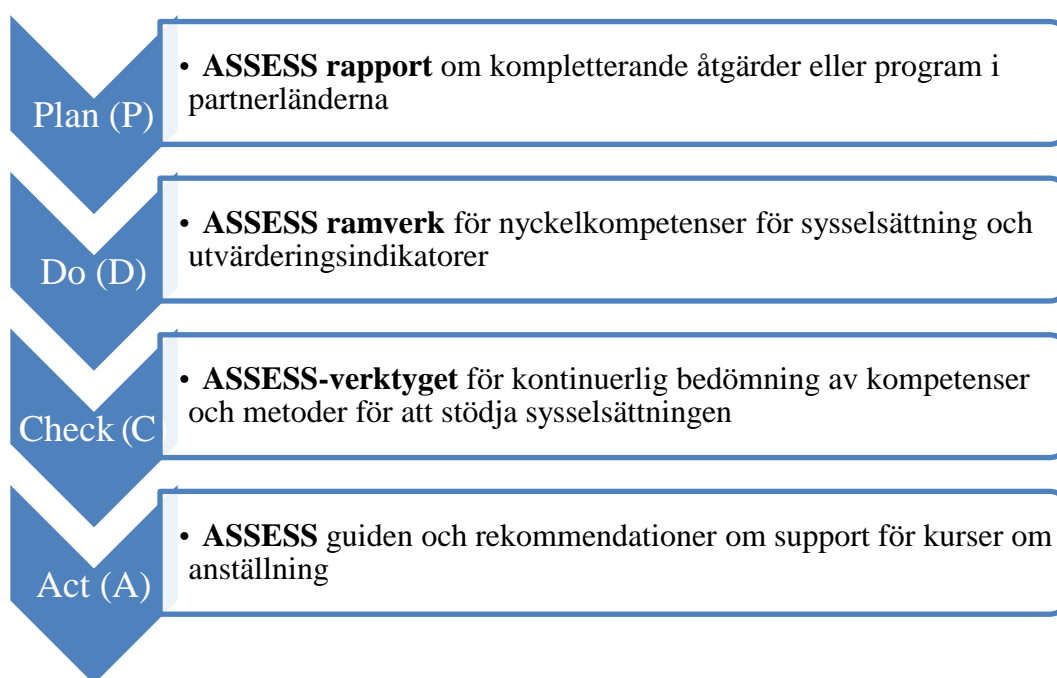


Fig. 2. PDCA strukturen för ASSESS partnerskapets metod

- Ett gratis verktyg för kontinuerlig bedömning av kompetenser för att stödja anställning (**ASSESS Verktyg**). Den syftar till att användas i olika faser av ett utbildningsprogram. Verktyget testades i företag och några specifika utbildningsprogram som ger arbetsbaserad inläring i respektive partnerland för ovannämnda sektorer (se detaljer i kapitel 6).
- En guide med rekommendationer för hantering av stödkurser till anställning (**ASSESS-guide**) tillägnad utbildare, rådgivare, chefer, personalansvariga för att utveckla en kontinuerlig bedömningsprocess inom organisationer genom program som redan genomförs i partnerländerna. Det är ett instrument som möjliggör och underlättar genomförandet av ASSESS-produkterna baserat på deras processmetod (se detaljer i kapitel 7).

På så sätt uppstår följande fördelar med att använda PDCA-modellen för kontinuerlig förbättring av anställbarhet i organisationen:

- **Bättre bedömning av PDCA-förändringen.** Organisationen kan identifiera de nyckelkompetenser som krävs för att genomföra förändringen. De består av både tvärgående och specifika kompetenser identifierade i planeringen. Denna information ger en bättre förståelse för förändringen.

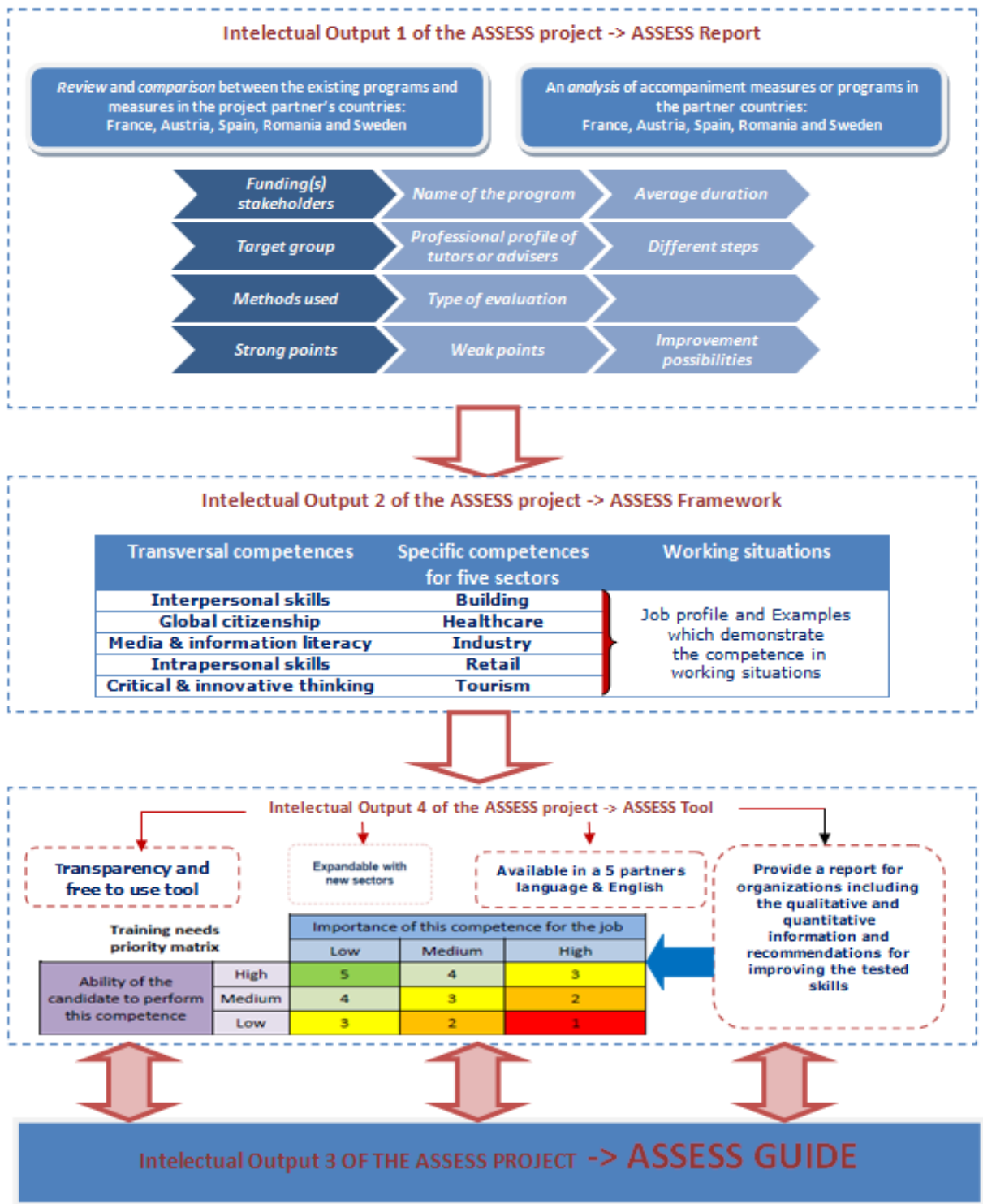


Fig. 3. ASSESS processen

- **Snabbare anpassning till förändring.** Nyckelkompetensmetoden möjliggör effektivare PDCA-cykling och snabbare anpassning till förändring. Att tillämpa nyckelkompetenser med PDCA-modellen bidrar till att underlätta dess implementering. Det gör det möjligt för organisationer att tydligare definiera hur man genomför en förändring i en struktur.
- **Förberedelse för framtida tillväxt.** Att använda nyckelkompetensbedömning för att genomföra PDCA-cykeln hjälper organisationer för framtida tillväxt. Organisationer

kan bygga ett kunskapsförråd som en grund för planering av framtida processförbättringsplaner.

Denna process kommer att genomföras under hela tränings- eller supportprocessen.

Genom att utveckla detta innovativa tillvägagångssätt och ASSESS-utvärderingsverktyget kan skolor och företag för en given kompetens kunna bedöma det förväntade resultatet i förhållande till betydelse för företaget och därigenom förstärka deras åtgärder bland målgrupper när det gäller tillgänglighet till arbetsmarknaden.

4. ASSESSRAPPORT OM ÅTGÄRDER ELLER PROGRAM I PARTNERLÄNDERNA (IO1)

Partnerna i projektet har utfört en undersökning för att identifiera olika åtgärder eller program som för närvarande implementeras i sina egna länder, på nationell och/eller lokal nivå, tillägnad unga eller vuxna deltagare och deras anställbarhetskunskaper.

Rapporten är en sammanfattning och en jämförelse mellan befintliga program och åtgärder i projektpartnerländerna (Frankrike, Österrike, Spanien, Rumänien och Sverige). De viktigaste resultaten är intressanta att ta hänsyn till i alla utbildningar:

- Den offentliga arbetsförmedlingen och Europeiska socialfonden är grunden som är mest representerad i de jämförda programmen.
- Varaktigheten för de olika programmen varierar men en observation är att programmen som är 5-6 veckor verkar vara för korta, programmen behöver mer tid för kartläggning av kompetenser och utvärdering.
- Målgrupperna som identifieras av partnernas undersökningar är främst arbetslösa och invandrare, personer med risk för social och arbetsmarknadsutslagning, lågutbildade ungdomar;
- Metoderna i dessa program beror på utbildningsämnena och deltagarna; Några av de metoder som används är kartläggning av kompetenser, jobbutbildning, språkinläring, samhällsorientering och praktik.
- Utvärderingsmetoder beror mest på programmets tidslängd och fokus. Vissa utvärderingsmetoder förekommer mer än andra (till exempel kontinuerlig övervakning, feedbackformulär, utvärdering av kompetenser/färdigheter och självbedömning).
- Dålig matchning mellan nödvändiga kvalifikationer och sökandes färdigheter. Vissa lediga platser med krav från företag kan inte tillsättas på grund av bristande erfarenhet eller den sökandes kvalifikationer.
- Brist på fokus kan uppstå vid självförberedelse av sökande eller med inte tillräcklig medling från rådgivare.
- Språkproblem - om utbildningen inte ges på deltagares modersmål (t.ex. för invandrare, asylsökande) och på deltagarnas nivå för instruktionerna, är språket inte tillräckligt bra.

- Bedömning - teoretisk bedömning av mjuka färdigheter vs hårda färdigheter.
- Individuellt program Coaching, workshops etc. på modersmål.
- Hög acceptans av deltagare på grund av införande av viktiga ämnen för deras (professionella) integration/inkludering;
- Ändra projektets mål och målgrupp efter utvärdering av migranternas/deltagarnas/studerandes behov.
- Ökning av arbetsgivarens medvetenhet om deras roll när det gäller att underlätta för migranter (eller andra missgynnade grupper).
- Fokusera inte bara på låga kvalifikation eller brist på erfarenhet, utan även vid analys och förstärkning av deras sociala situation, personlig marknadsföring och deras grundläggande färdigheter.

De metoder som används i programmen beroende på målgruppen, de måste anpassas till deltagarnas behov. Till exempel för invandrargrupper är språket ett viktigt ämne för bedömning och för att få bra resultat i programmet.

Användningen av portföljer, t.ex. kan innehålla bevis som extraheras genom en kombination av metoder. Det hävdas att den typ av eftertanke och utredning som hör samman med portföljmetoder ger människor som genomgår validering, vilket hjälper dem att få jobb eller välja lämplig vidareutbildning.

Resurser är ett viktigt ämne för framgång i programmen. De viktigaste resurserna i de olika programmen verkar vara kompetens och erfarenheter av utbildare/lärare och tiden.

En annan aspekt att tänka på är tidig uppbyggnad av nätverk och bättre matchning mellan användarnas behov och villkor och arbetspositioner som krävs av företagen.

Sammanfattningsvis är en personlig utbildningsplan och ett program som är anpassat till deltagarens behov och individuell utbildning/rådgivning de starka punkterna som man bör sträva efter att ha i utbildningsprogram.

I samband med bedömningen visar forskningen att några av *de vanligaste utvärderingsmetoderna* är:

- Checklista över sociala integrationsvariabler genom individuell intervju;
- Kvalitativ analys med inriktning på nyckelelement som definierar anställbarhet: Grundläggande färdigheter, sociala faktorer, lärandeprocessen.
- Uppföljning och utvärdering av arbetsplaceringsprocessen;
- Vanliga språkprov;
- Individuell feedback;

Slutsatser i rapporten möjliggjorde identifiering av färdigheter och tillhörande indikatorer som är en databas med resurser som möjliggör uppbyggnaden av det gemensamma **ASSESS-ramverket för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer** och **ASSESS-verktyget för kontinuerlig utvärdering av kompetenser och tillvägagångssätt för sysselsättningsstöd**, de beskrivs i följande kapitel.

5. ASSESS-RAMVERKET FÖR NYCKELKOMPETENSER FÖR SYSSELSÄTTNINGSOCH UTVÄRDERINGSINDIKATORER (IO2)

ASSESS-ramverket för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer avser individuella kompetenser, snarare än för kollektiva förmågor hos organisationer eller grupper. I utvecklingen av referensramen definieras färdigheterna enligt följande:

- *Övergripande färdigheter:* Termen "transversella kompetenser" har i stor utsträckning ersatt termen "överförbara färdigheter" och definieras som färdigheter som kan hittas och vara relevanta eller förväntas i alla jobb (t ex kommunikationskompetenser, organisatoriska färdigheter, motiverande eller ledande egenskaper, tekniska färdigheter relaterade till dataprogram.)

Det här är de kompetenser som individer har som är relevanta för jobb och yrken. Dessa kompetenser kan också ha förvärvats genom icke-arbete eller fritidsaktiviteter eller genom deltagande i utbildning. Mer allmänt är det kompetenser som har förvärvats i ett sammanhang eller att behärska en speciell situation/problem och kan överföras till ett annat sammanhang.

- *Särskilda färdigheter:* Färdigheter som är direkt arbetsrelaterade och ibland mer tekniska (t.ex. kvalifikationer, examensbevis, användning av utrustning, verktyg, metod etc.). Arbets specifika färdigheter är de förmågor som gör det möjligt för en kandidat till anställning att utmärka sig i ett visst jobb. Vissa färdigheter uppnås genom att delta i utbildning eller träningsprogram. Andra kan förvärvas genom erfarenhetslärande på jobbet. De arbets specifika färdigheterna är färdigheter som krävs för ett visst jobb. De kan vara helt onödiga för andra jobb men är kritiska för det jobbet (t ex att kunna driva en såg är en arbets specifik färdighet för snickare, men inte för många andra jobb).

Nyckelkompetenser bör värderas, tillämpas i förhållande till mätbara fördelar för både ekonomiska och sociala ändamål. Vissa kompetensområden behövs inte bara på arbetsmarknaden utan även i privata relationer, i politiskt engagemang och annat. Dessa transversella kompetenser är nyckelkompetenser inom ASSESS.

Inom ASSESS-projektet har de fem partnerländerna gått med på att referera till en sektor av med viss betydelse i sitt land för att identifiera specifika och tvärgående kompetenser som resulterar i följande:

- **Frankrike - byggbranschen**

Denna sektor har en ständig efterfrågan på arbetstagare och de franska partnerorganisationerna har stor erfarenhet och kompetens inom detta område. Det starka partnerskapet de har med företag bidrar till att möjliggöra kontinuerlig återkoppling och verifiering under tillämpningen av bedömningsverktyget.

Referensramen har 21 kompetenser för de professionella grupperna elektriker och murare.

- **Österrike - turism.**

Sysselsättningsrapporterna i Österrike har visat lediga platser inom turismen, även för lågutbildade arbetstagare. Det finns många mikroföretag eller småföretag, men de saknar resurser för att bedöma sina färdigheter. I turistsektorn har följande kvalifikationsprofiler varit inblandade i bedömningen: servitör/servitris och guide, för vilken totalt 31 kompetenser har identifierats.

- **Spanien - detaljhandeln.**

Analysen av sysselsättningsuppgifterna i Spanien visade att arbetsprofiler inom detaljhandelssektorn har en särskild betydelse för anställning på europeisk nivå och därför har höga utbildningsbehov.

Tre jobbprofiler har identifierats för kompetensbedömningen inom denna arbetssektor: försäljare, försäljningschef och lagerchef. Verktuget innehåller 43 kompetenser för bedömningen av denna arbetsprofil

- **Rumänien - industrin.**

Rumänien har en betydande sysselsättningsandel inom industrisektorn. De valda yrkena: svararbetare och leverantör representerar två inriktningar som karakteriserar sektorn: direktproduktion och supporttjänster. Referensramen granskar totalt 31 kompetenser som krävs som nyckelkompetens för ovan nämnda arbetsprofiler.

- **Sverige - sjukvård.**

Sjukvård är en sektor med ökade behov av sysselsättning och utbildning. Den professionella kompetensen inom vården har identifierats för två arbetsprofiler: äldreomsorgspersonal och sjuksköterska. Sammanlagt har 42 olika kompetenskategorier identifierats och beskrivits som nödvändiga för att slutföra relaterade arbetsuppgifter framgångsrikt.

All information i **ASSESS-ramverket för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer** samlas in i separata ark i en Excel-fil som en databas som ligger till grund för och har stött utvecklingen av **ASSESS-verktyget för kontinuerlig utvärdering av kompetenser och tillvägagångssätt för sysselsättningsstöd** i sin onlineversion (se punkt 6).

I **ASSESS nyckelkompetenser för sysselsättning och utvärderingsindikatorer** databas kolumner till vänster är fasta medan kolumner till höger är anpassningsbara i den mening att användarna kan välja och anpassa dem eftersom de beskriver uppgifter och arbetssituationer som också kan behöva återspegla företagsspecifika aspekter.

Det är organiserat i två delar (Fig. 4):

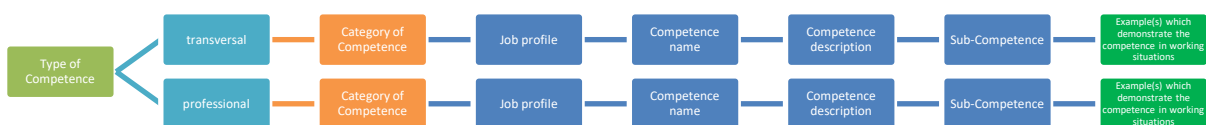


Fig. 4. Strukturen för ASSESS-ramverket för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer

- a) **Den transversella referensramen** (figur 5) innehåller den tvärgående typen av kompetenser, kategoriserad som: Interpersonella färdigheter, Globalt medborgarskap, Medier och informationskompetens, Interpersonella färdigheter, Kritiskt och innovativt tänkande.

ID	Type of Competence	Category of Competence	Job profile	Competence name	Competence description	Sub-Competence	Examples which demonstrate the competence in working situations
1	Transversal	Interpersonal skills	All	Communication	The ability to understand written/spoken texts, express concepts, thoughts, feelings, facts and opinions in both oral and written form (listening, speaking, reading and writing) and to interact linguistically in an appropriate and creative way in a full range of societal and cultural contexts	<ul style="list-style-type: none"> Listening and speaking skills Reading skills, understanding of written text common to the work profile Writing skills, producing of written text common to the work profile Negotiating skill 	<ul style="list-style-type: none"> s/he listens, understands and can explain orally in situations common to the work profile like talking with a client/customer or colleague, listen to news or instructions and other message types related to work s/he understands technical wordings and communication styles provided by speaker(s) s/he can use appropriate wording and language level according to the working context (formal or informal); reacting to listened messages shows s/he understood the message s/he understands written text types typical to the work situation like e.g. a letter or email related to work, invoice and can understand the full text and message transmitted; understands written technical terms used in typical work situations s/he can produce texts of various length used in the work situation/ profile like a business letter, email, invoice, accident report or complaint and appraisal s/he discusses aspects related to the work profile ranging from employment contract to client discussions with the aim of finding an agreement; s/he can use phrases to support an argument in oral discussions, listens actively to her/his counterpart and responds constructively

Fig. 5. Transversella referensramen

I det första arket i Excel-filen (namnet "Transversal") var varje av de fem grupperna av tvärgående kompetenser uppdelade i undergrupper enligt den välkända klassificeringen av transversella kompetenser (figur 6).

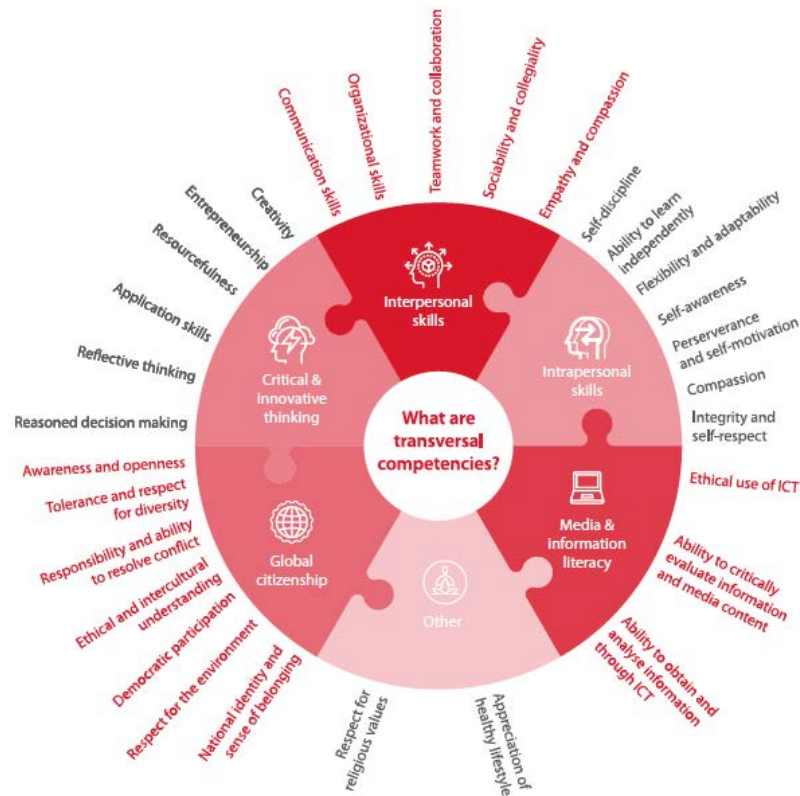


Fig. 6. Grupper och undergrupper för transversal kompetenser

(Source: Esther Care and Rebekah Luo, *Assessment of Transversal Competences: Policy and Practice in the Asia-Pacific Region*, UNESCO, 2016)

Oberoende av arbetsprofilen, som kräver specifika kompetenser, är de tvärgående kompetenserna universellt gällande för anställning oavsett yrke. För var och en av undergrupperna av ASSESS referensramen innehåller:

- Kompetensbeskrivning
- Underkompetenser: ex. För undergruppen "Kommunikation" är underkompetens: Lyssnande och talande färdigheter; Skrivförmåga, framställning av skriftlig text som är gemensam för arbetsprofilen; Skrivförmåga, framställning av skriftlig text som är gemensam för arbetsprofilen; Skrivförmåga, framställning av skriftlig text som är gemensam för arbetsprofilen;
- Exempel som visar kompetensen i arbetssituationer för varje undergrupp av tvärgående kompetenser.

b) *Exempel på specifika färdigheter* inom olika sektorer (byggnad, hälso- och sjukvård, industri, detaljhandel, turism) som möjliggör observationer av tvärgående kompetenser (figur 7).

ID	Type of Competence	Category of Competence	Job profile	Competence name	Competence description	Sub-Competence	Examples which demonstrate the competence in working situations
1	Specific Building	Regulations and standards	Electrician	Tasks design in accordance with compulsory regulation	The ability to design tasks in accordance with compulsory regulation, including official accreditation and the respect of	Accreditation from electricity installation in professional commercial or industrial premises Specific security and safety plans for health and environment	s/he knows regulations and standards for electrical installations in homes, professional, commercial and industrial premises s/he wears individual protection equipment and knows how to work safely whilst protecting his/her and other people's health and respecting environment
2	Specific Building	Preparation and organisation	Electrician	Understand and follow technical documentation	The ability to execute plans and nomenclatures	Knowledge of different types of plan, schema and meaning of electrical symbols	s/he knows how to place by him/herself the different electrical elements in accordance with the execution file, schema and meaning of electrical symbols
3	Specific Building	Respect of environment	Electrician	Achieving tasks in accordance with compulsory regulations regarding environment	The capacity to respect environmental regulations, following security and safety plans for health and environment	Specific security and safety plans for health and environment	s/he knows how to leave a clean building site s/he makes sure that construction waste is sorted into recycling

Fig. 7. Exempel på specifika färdigheter

Arbetsituationer som beskrivs i **ASSESS-ramen för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer** kan vara mer komplexa och utvidgade. Dessa avslöjar interaktioner mellan kompetenser och varje kompetens är ett resultat av vissa färdigheter tillsammans.

På varje identifierat yrkesområde har vissa konkreta arbetsprofiler valt ut enligt arbetsmarknadens behov och trender i projektpartnerskapsländerna. Och till varje arbetsprofil har ett antal nyckelkompetenser (i förekommande fall, kategoriserat vidare i underkompetenser) tilldelats i form av bedömningsindikatorer.

Referensramen innehåller dessutom detaljer om (exempel) arbetsituationer som hjälper användarna att se och bättre förstå bedömningsmöjligheter i traditionella verkliga arbetslivssituationer. De uppräknade arbetsituationerna kan emellertid skilja sig efter specifika reella företagsstrukturer och rutiner. Av denna anledning kan de individualiseras - eller utvidgas - genom att lägga till ytterligare alternativ av användarna själva.

Utbildningsexperter och yrkesutbildningsutbildare har bidragit till valet och definitionen av kompetensuppsättningen som används i projektet. Indikatorerna har också validerats av utbildningspersonal och företag i partnerländerna.

Företagen kan anpassa sig för och under bedömningsuppgifterna om indikatorer, underkategorier och/eller arbetsituationer för att skraddarsy ramverket för deras specifika behov. Den utvecklade gemensamma referensramen tillåter också att - och överföra detaljer om - andra arbetssektorer, t.ex. Informationsteknik, jordbruk, transport och logistik etc.

För utvärderingsprocessen måste man emellertid vara medveten om komplexiteten i detaljerna i databasen och lägga till/ändra data i en kolumn (som arbetssituationen) kan också påverka och överlappa med annan data när man tolkar resultaten.

Med hänsyn till detta är det möjligt att inkludera ny data, nya jobb i **ASSESS-ramverket för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer** för att göra det mer relevant för bedömningarna. I denna utveckling måste uppgifterna alltid vara i överensstämmelse med färdigheter.

Den huvudsakliga målgruppen för att använda **ASSESS-ramverket för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer** och **ASSESS-verktyget för kontinuerlig utvärdering av kompetenser och tillvägagångssätt för sysselsättningsstöd** är utbildare/lärare och personalresurser "experter med ansvar för professionell (vidare/fortlöpande) färdighetsutveckling av (ung) lågutbildad vuxen i t.ex. planeringsfasen av bedömningar och eventuellt parallellt med planering av utbildning. Onlineverktyget ska göra det möjligt för dem att identifiera de färdigheter som krävs för en viss yrkesprofil, att utvärdera kompetenser och göra rekommendationer för utbildning och/eller vidareutveckling av färdigheter.

En översikt över nyckelkompetenserna finns i bilaga 3.

Syftet är att utforma en referensram som identifierar övergripande och specifika nyckelfärdigheter för anställbarhet och bedömningsindikatorer baserade på arbetssituationen.

Denna referensram kommer att ligga till grund för projektverktyget och en kontinuerlig bedömningsprocess med samma tillvägagångssätt som i kvalitetsledningsprocessen för utveckling av en kontinuerlig bedömningsprocess med anställbarhet med inriktning på kompetenser som förväntas av företagsledare. Detta tillvägagångssätt kommer att ge möjlighet, precis som i PDCAs kvalitet, att bedöma kompetens beroende på vald jobbprofil, utvärdera luckor och behov, utforma en handlingsplan för att utvärdera och så vidare tills deltagarens färdigheter matchar företagets förväntningar för ett visst jobb.

6. ASSESS VERKTYGET FÖR KONTINUERLIG UTVÄRDERING AV KOMPETENSER OCH TILLVÄGAGÅNGSSÄTT FÖR SYSSELSÄTTNINGSTÖD (IO4)

ASSESS-verktyget för kontinuerlig utvärdering av kompetenser och tillvägagångssätt för sysselsättningsstöd kan användas i olika faser av ett kompetensprogram. Ett exempel kan vara att en handledare eller HR-ansvarig identifierar och väljer de viktigaste färdigheterna (relaterade till sina mottagare) för att förbättra och/eller bedöma. Dessa färdigheter valideras sedan enligt motsvarande indikatorer i ASSESS-verktyget för kontinuerlig utvärdering av kompetenser och tillvägagångssätt för sysselsättningsstöd före och eventuellt under/efter en träningsinsats. I slutändan genereras rekommendationer för vidare inläring av verktyget som möjliggör nödvändiga omjusteringar.

Ett flödesschema för utvärdering med hjälp av **ASSESS-verktyget för kontinuerlig utvärdering av kompetenser och tillvägagångssätt för sysselsättningsstöd** finns på adressen www.assess-pro.eu.

Online **ASSESS-verktyget för kontinuerlig utvärdering av kompetenser och tillvägagångssätt för sysselsättningsstöd** gör det möjligt för utbildare/handledare och företaget att tillämpa följande steg i utvärderingsprocessen:

1. *Urval av nyckelelement som bygger på den information som finns tillgänglig i ASSESS-ramverket för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer.*
A) Jobbprofil (Kvalificering - två per sektor föreslås och mer kan läggas till av användarna) **kolumn D**.

Systemet visar en lista med både sektorn och profilen (12 profiler som hör till 5 sektorer). Användaren väljer en specifik jobbprofil (bild 8).

Sektor	Jobbprofil	
Byggsektorn	1	Elektriker
	2	Murare
Sjukvården	3	Äldreomsorgspersonal
	4	Sjuksköterska
Industrin	5	Leverantör
	6	Svarvarbetare
Detaljhandeln	7	Försäljare
	8	Säljare
	9	Försäljningschef
	10	Lagerförvaltare
Turism	11	Servitör, servitris
	12	Turistguide

Fig. 8. Val av Jobbprofil

A) Typ av kompetens (transversal och/eller specifik) - i **kolumn B**.

B) Kompetenskategori - **kolumn C**

C) Kompetens namn (Indikator namn) - **kolumn E**

• När det gäller specifika kompetenser navigerar användaren i en checklista för att kunna bedöma alla kompetenser en efter en (figur 9)

Jobbprofil	Typ av kompetens
Försäljare	Specifik detaljhandeln

Kompetenskategori	Kompetens namn	Bedömd
Kommunikation	Kundservice	Ja
Kommunikation	Grundläggande förhandling	Ja

Operativ verksamhet	Uppmärksamhet på detaljer	Nej
Operativ verksamhet	Noggrannhet vid kontanthantering	Nej
....	

Fig. 9. Interaktiv checklista för specifika kompetenser

Vid transversella kompetenser erbjuder **checklistan** (Fig. 10):

- **Kompetenskategori** - IO.2, fliken Transversal, kolumn C;
- **Kompetensnamn** - IO.2, Fliken Transversal, Kolumn D;
- **Kompetensbeskrivning**- IO.2, Fliken Transversell, Kolumn E.

Kompetenskategori	Kompetensnamn	Kompetensbeskrivning	Bedömd
Social förmåga	Kommunikation	Förmåga att förstå skriftliga/muntliga texter, uttrycka begrepp, tankar, känslor, fakta och åsikter i både muntlig och skriftlig form (lyssna, tala, läsa och skriva) och att interagera språkligt på ett lämpligt och kreativt sätt i ett komplett utbud av samhälleliga och kulturella sammanhang	Ja
Social förmåga	Organisatoriska färdigheter	Förmågan att organisera och planera eget arbete, tid och resurser kopplat till prestationsorientering och analytiskt tänkande	Ja
Social förmåga	Lagarbete och samarbete	Förmågan att samarbeta med andra, vara en del av en grupp och arbeta tillsammans eller separat med tanke på att ett gemensamt mål ska uppnås.	Ja
Kritiskt och innovativt tänkande	Reflekterande tänkande	Möjligheten att analysera och be-döma vad som hänt	Nej
Kritiskt och innovativt tänkande	Rådighet	Möjligheten att hitta och använda tillgängliga resurser för att uppnå mål.	Nej

Fig. 10. Interaktiv checklista för transversella kompetenser.

Användaren kan **välja vilka kompetenser** han/hon vill utvärdera. Det är inte obligatoriskt att utvärdera alla kompetenser.

1. Identifiering av indikatorer

När tidigare kriterier har valts får användaren information om "*Exempel som visar kompetensen i arbetsituationer*".

Då kan användaren utvärdera indikatorerna (exemplen) baserat på skalorna i de två följande kriterierna:

- Betydelsen av denna kompetens för jobbet;
- Kandidatens förmåga att utföra denna kompetens

Skalorna att välja för båda kriterierna är: låg, medelhög, hög.

Dessa möjliggör anpassning av svar från både perspektiv samt rekommendationer för utbildning baserat på en prioritetsmatris.

2. Rekommendationer baserade på resultaten av utvärderingen av den enskilda mottagarens lärande

På grundval av de resultat som uppnåtts i föregående steg får användaren följande uppgifter:

- När det gäller kompetensen: Kompetensnamnet, tillsammans med informationen i "Kompetensbeskrivningen" och "Underkompetensen" (om nödvändigt).
- När det gäller utvärderingen av kompetensen: rekommendationer som finns på utbildningsbehovens prioritetsmatris (figur 11).

Utbildningsbehovens prioritetsmatris		Betydelsen av denna kompetens för jobbet		
		Låg	Medium	Hög
Kandidatens förmåga att utföra denna kompetens	Hög	5	4	3
	Medium	4	3	2
	Låg	3	2	1

Fig. 11. Utbildningsbehovens prioritetsmatris

Rekommendationerna beror på poängen som uppnåtts i utbildningsbehovens prioritetsmatris, där 1 (röd) har högsta prioritet när det gäller utbildningsbehov och 5 (grön) är det lägsta prioritetsområdet

Grundprincipen i **ASSESS-bedömningen eller utvärderingsprocessen** är att företag måste vara aktivt inblandad i processdesignen, inte bara rådföras när utvärderingen är avslutad. Därför är **ASSESS-verktyget för kontinuerlig utvärdering av kompetenser och tillvägagångssätt för sysselsättningsstöd** ganska dynamisk och det kan berikas med vissa arbetssituationer som visar kontinuerlig förbättring av anställnings förmåga.

1. Kriterier

Vid denna tidpunkt visar systemet en interaktiv **checklista**, inklusive: kategori- och kompetensnamn:

Kompetens kategorier

- Övergripande: Interpersonella färdigheter, Globalt medborgarskap, Medier och informationskompetens, Intrapersonal färdigheter, Kritiskt och innovativt tänkande
- Specifikt byggnadsbranschen: Förordningar och standarder, Förberedelse och organisation, Respekt för miljön, Verkställande av arbeten
- Specifik sjukvård: Förvaltning, Kunskap om att se förändringar i hälsotillstånd, Bokning av service, Hygienkompetens för duschning av patienter/äldre, Nagelvård, Kommunikation, Schemaläggning, Kreativitet, Support, Krishantering, Observationer, Planering, IKT kompetens, Kulturell mångfald, Miljömedvetenhet, Integritet,

- Självmotivation, Självmedvetenhet, lärande, Tekniskt kunnande, Lyssna, Observation, Ledarskap, Observationer, Beställa, Bokningsförmåga, Hygienkunskaper
- Specifik industri: Planering av arbete, Utvärdering, Regler och standarder, Förberedelse och organisation, Respekt för miljön,
 - Specifik detaljhandel: Kommunikation, Operativ verksamhet, Försäljningsverksamhet, IKT-baserad verksamhet, Operativ verksamhet, Strategisk ledning, HR-ledning
 - Specifik turism: Arbetslagstiftning, Menyplanering, Service, Matberedning, Planering, Servicestandarder, Restauranghygien, Arbetskraftshantering, Bankettverksamhet, Personaldirektion, Lagerförvaltning, Materialhantering, Schemaläggning, Guidning Standarder och deras förvaltning, Erbjudandehantering, Arbetsrätt, Kommunikation,
 -

Namnet på Kompetensen (Indikator namn)

- Tvärgående:

Kommunikation

Organisatoriska (hanterande) färdigheter

Samarbete och lagarbete

- Specifik byggbranschen:

Teknisk dokumentation

Installera elektrisk utrustning

Installation av elektrisk utrustning i tertiära lokaler mm

- Specifik sjukvård:

Skapa ett dokument för hygien principer

Skriva ner anteckningar om förändringar i patientens hälsotillstånd och symtom

Kunskap om hur man beställer resor till äldre etc.

- Specifik industri:

Ser till att uppgifter utförs i enlighet med obligatorisk jobbregering

Uppgiftskonstruktion enligt obligatorisk hälso- och säkerhets- / miljöförening

Teknisk och kommersiell dokumentation,

- Specifik detaljhandel:

Kundservice

Kommunikation

Grundförhandlingar

- Specifik turism:

Definition och förvaltning av en arbetsaktivitet i enlighet med arbetsrätten

Definition och förvaltning av den särskilda yrkesverksamheten i restaurangverksamheten

Hantering av menyerna som erbjuds i restaurangen etc.

Obs. Hela listan över kompetenser presenteras i **ASSESS-ramen för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer.**

2. INDIKATORER

När det gäller specifika kompetenser är de indikatorer som ska utvärderas av användaren "**Exempel som visar kompetensen i arbetssituationer**".

Genom att klicka på varje kompetens i checklistan visar systemet indikatorerna som ska utvärderas av användaren:

Underkompetens – ASSESS ramverket för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer, kolumn G

Exempel som visar kompetensen i arbetssituationer - ASSESS ramverket för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer, kolumn H.

Exemplen, som ingår i **ASSESS-ramverket för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer**, är relaterade till var och en av de föregående KRITERIERNA

När de väl valts utvärderas användaren baserat på stöd från utbildningsbehovens prioritetmatris, de två kriterierna:

- *Betydelsen av den valda kompetensen för jobbet (Företagsperspektiv);*
- *Kandidatens förmåga att utföra den valda kompetensen (Arbetstagare / kandidatperspektiv).*

Vid transversella kompetenser kan användaren **utveckla (skriva) egna indikatorer** (egna exempel på arbetssituationer) som utvärderar kompetensen.

Följande uppgifter visas:

- **Underkompetens** – ASSESS ramverket för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer, Fliken Transversal, kolumn F
- **Exempel som visar kompetensen i arbetssituationer** - ASSESS ramverk för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer, Fliken Transversal, kolumn G.

Hur som helst har användaren möjlighet att skriva egna indikatorer. Om de föregående inte matchar företagets specificitet.

3. REKOMMENDATIONER

Efter att ha bedömt alla kompetenser i en arbetsprofil, ger systemet användaren en slutrapport (nedladdningsbar och/eller skickad via e-post), som inkluderar:

- När det gäller specifika kompetenser är information relaterad till alla kompetenser som ingår i checklistan:

a. Kvalitativ information

Kompetensnamn - ASSESS ramverket för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer, kolumn E;

Underkompetens - kolumn G, ASSESS ram för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer

Kompetensbeskrivning – ASSESS ramverket av nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer, kolumn F. (figur 12)

Typ of Competence	Category of Competence	Job profile (Qualification)	COMPETENCE name (Indicator name)	Competence description	Sub-Competence (where applicable)	Example(s) which demonstrate the competence in working situations
Specific Skill	EMPLOYMENT LEGISLATION	waiter/waitress	Definition and management of a work activity in compliance with labour law	Contractual aspects of a work activity	CONTRACT OF EMPLOYMENT	<ul style="list-style-type: none"> s/he is aware of the facts that are listed in the employment contract, such as working hours, weekend work, use of legal rest times, required statutory night rests, weekly maximum working hours, worker protection, etc.) s/he can handle the checklists of work safety and the HACCP principles for the hygiene standards s/he knows that tasks and activities that do not fall under the job description are not part of daily work routines s/he is able to use protective clothing according to safety and security standards to avoid accidents and injuries s/he is able to observe the youth protection regulations (no serving of alcoholic drinks to minors, no selling of cigarettes to minors,
Specific Skill	SCHEDULING / SCHEDULE MANAGEMENT	waiter/waitress	Definition and management of the specific professional activity in restaurant operations	Management of compulsory procedures and fulfillments for a work activity	RESTAURANT ITINERARY	<ul style="list-style-type: none"> s/he is informed about the schedule according to the type of event or meeting s/he knows how to handle the checklists for the type of event or meeting s/he knows the fixed orders and reservations of the guests and is in charge of the preparation of the table plans and seating plans s/he is able to arrange the tables according to guests wishes and desires (regular guests, birthday table, etc.) s/he has to set up a work plan for the type of event or meeting in order to guarantee a smooth service (errands, contact persons, persons in charge, communication with the kitchen, problem solver, substitutes, welcoming of guests, allotment of stations, etc.

Figur 12. ASSESS ramverket för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer

b. Kvantitativ information

Poäng erhållna för varje kompetens genom utbildningsbehovsmatrisprioritering (1 till 5).

c. Grafisk representation

Ett diagram med kompetenser som grupperas efter poäng. Det ger visuell information.

d. Utbildningsrekommendationer

Systemet innehåller två kategorier av information:

- a) En allmän tolkning av poängen 1 till 5, i form av ett "diagram":
- **Prioritet 1:** Med tanke på den höga betydelsen av dessa kompetenser för jobbet och den låga förmågan hos kandidaten att utföra dessa kompetenser är det mycket rekommenderat att ge utbildning ...
 - **Prioritet 2:** hög betydelse + medium förmåga/medium betydelse + låg förmåga, det är rekommenderat att ge utbildning ...
 - **Prioritet 3:** hög betydelse + hög förmåga/medelhög betydelse + medium förmåga/låg vikt + låg förmåga, det är rekommenderat att ge utbildning ...
 - **Prioritet 4:** låg betydelse + medium förmåga/medelhög betydelse + hög förmåga, det är rekommenderat att ge utbildning ...
 - **Prioritering 5:** Med tanke på den begränsade betydelsen av dessa kompetenser för jobbet och kandidatens höga förmåga rekommenderas inga ytterligare utbildningsåtgärder

b) En text som ger utbildningsrekommendationer för den specifika sektorn av arbetsprofilen.

- När det gäller tvärgående kompetenser är slutrapportens innehållsinformation relaterad till de **kompetenser som valts** av användaren.

a. Kvalitativ information

- **Kompetensnamn** – ASSESS ramverket för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer, Transversal flik, kolumn D;
- **Underkompetens** - ASSESS ramverket för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer, Fliken Transversion, kolumn F.
- **Exempel som visar kompetensen i arbetsituationer** - ASSESS ramverk för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer, Fliken Transversal, kolumn G;
- Exempel **skrivna av användarna**, bara om de väljer att skriva egna indikatorer, ersätter de tidigare.

Rapporten, som exemplifieras i figur 13 för detaljhandeln, tillsammans med den grafiska representationen av kompetensen i figur 14, avslöjar de kompetenser som starkt rekommenderar utbildning (Kommunikation, Grundförhandling och IKT-kompetens i vårt exempel nedan)

Kompetens	Kompetens beskrivning	Poäng
Kundservice	<i>Möjligheten att skapa en trevlig shoppingmiljö för kunder, med hänsyn till deras behov och företagets mål. Detta innebär förmågan att vara positiv, vänlig och hjälpsam med kunderna, hjälpa dem att göra inköp och hantera eventuella problem</i>	2
Kommunikation	<i>Möjligheten att kommunicera med kunder på ett lugnt, effektivt och vänligt sätt, lyssna på sina frågor och ge dem den information som krävs</i>	1
Grundförhandlingar	<i>Möjligheten att tillämpa enkla förhandlingstekniker med kunder och kollegor genom att integrera divergerande åsikter med öppenhet och mottaglighet, eftersträva bolagets mål och kundernas tillfredsställelse</i>	1
Uppmärksamhet på detaljer	<i>Möjligheten att koncentrera sig på en uppgift och fokusera på detaljer, att upptäcka kundernas behov, eventuella fel på produkter eller förfaranden och identifiera de lösningar som krävs</i>	3
Noggrannhet vid kontanthantering	<i>Möjligheten att hantera de pengar som tas emot för kunderna, hantera kassan och ta hänsyn till och uppdatera lagret av varor</i>	5
Företagsmedvetenhet	<i>Förmågan att förstå hur företaget fungerar, vilken typ av produkter de säljer och vilka typer av kunder som köper sina produkter</i>	4
Försäljningsförmåga	<i>Möjligheten att hjälpa kunder att hitta vad de letar efter</i>	4

	<i>och uppmuntra dem att köpa specifika produkter</i>	
Marknadsföring	<i>Möjligheten att främja försäljningen av produkter, särskilt genom att de presenteras i detaljhandeln, inklusive flera visningsmetoder, fria prover, demonstration på plats, prissättning, hyllpratrar, specialerbjudanden och andra försäljningsmetoder</i>	5
IKT-färdigheter: Office-programvara	<i>Möjligheten att använda digitala enheter och hantera information</i>	3
IKT-färdigheter: POS-system	<i>Möjligheten att använda Point of Sale (POS) att slutföra detaljhandelstransaktioner</i>	1

Fig. 13. Utdrag ur detaljhandelns rapport

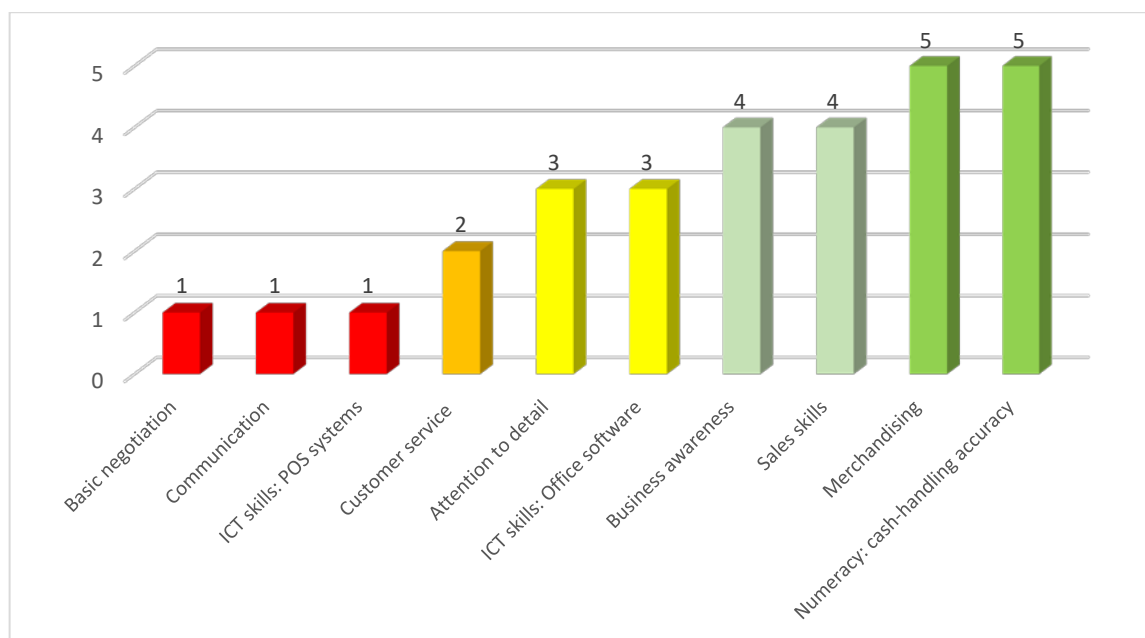


Fig. 14. Grafisk representation av kompetensens poäng i detaljhandeln

ASSESS-verktyget för kontinuerlig utvärdering av kompetenser och tillvägagångssätt för sysselsättningsstöd kan också användas endast för transversalkompetenser (för de sektorer som ännu inte ingår i plattformen för ASSESS-verktyget för kontinuerlig utvärdering av kompetenser och metoder för sysselsättningsstöd). Dessutom kan ASSESS-verktyget för kontinuerlig utvärdering av kompetenser och metoder för sysselsättningsstöd användas för dessa situationer:

- *självmbedömningar* av en anställd i en av de fem sektorer som finns på plattformen för ASSESS-verktyg för kontinuerlig utvärdering av kompetenser och tillvägagångssätt för sysselsättningsstöd
- *årlig utvärdering av de anställda för att testa deras utveckling*

- *bedömning av en kandidat för de jobb inom de fem sektorer som finns på plattformen för ASSES-verktyg för kontinuerlig utvärdering av kompetenser och tillvägagångssätt för sysselsättningsstöd,*
- *bedömning av anställda i en organisation;*
- *endast för att testa transversalkompetenser, antingen för en av de fem sektorerna eller för någon annan sektor.*

7. REKOMMENDATIONER FÖR NYA ANVÄNDAR SOM ANVÄNDER ASSESS TILLVÄGAGÅNGSSÄTT

Brist på anställbarhetskompetens är ett av de problem som arbetsgivare står inför med akademiker eller deras framtida anställda. Kandidaterna kan ha de kvalifikationer och "hårda färdigheter" som krävs för att kunna hantera jobbet, men arbetsgivarna är mindre benägna att anställa utan en välrenommerad uppsättning av "mjuka färdigheter".

Klyftan mellan (framtida) arbetskunskaper - med fokus på anställbarhetskunskaper - och de som behövs för att uppfylla arbetskraven i företag som har negativ inverkan på en kandidats risk för anställning och ett företags begäran om hög prestanda för att uppfylla globala konkurrensstandarder. Företagens engagemang för att förbättra anställbarheten är viktigt eftersom "anställbarhetskompetens definieras som kompetens som krävs för att inte bara få anställning utan också att göra framsteg inom ett företag för att uppnå sin potential och bidra framgångsrikt till företags strategiska riktningar". Dessutom kommer detta engagemang sannolikt att ha följande effekter

- Minskad omsättning bland anställda under de första månaderna av arbetet.
- Minskning av sannolikheten för att anställda blir desillusionerade med arbetsplatser och därmed riskerar långtidsarbetslöshet.
- Stöd till arbetsgivare att få engagemang och produktivitet från unga arbetstagare.
- Förbättring av medarbetarnas förmåga att anpassa sig till sitt arbete.
- Att bygga en bättre grund för ett livslångt lärande genom arbete.

Företagens medverkan för att förbättra anställbarheten stöds av ASSES-projektets produkter, vilka efter utarbetandet har testats under reella förhållanden på arbetsmarknaden

Baserat på tester i de fem europeiska partnerländerna och med beaktande av alla riktlinjer från företagen kan vi syntetisera allmänna rekommendationer och fördelar för vidare exploatering av ASSESS-projektets produkter.

ASSESS-verktyget/plattformen är utformad huvudsakligen för:

- rekrytera (potentiella) nya anställda i små och medelstora företag,
- utvärdering av kompetens inom olika områden och med olika målgrupper som arbetslösa, personal, invandrare etc.,

Men det kan också användas av:

- Utbildare av praktikplatser i arbetsmarknadsrelaterade utbildnings- och coaching projekt, eller
- I samband med arbete med arbetssökande och företag, som rekryterar.

Hur man använder verktyget, i vilken situation, för vilken specifikt ändamål och grupper, är:

- att få en överblick över kompetenser
- Att få möjlighet att se vilka kompetenser som behöver utvecklas.
- För att se vilka kompetenser som saknas
- Att bedöma sociala färdigheter.
- Att se vilka kurser/utbildning som behövs för sociala färdigheter.
- Att identifiera klyftan av kompetenser.
- Att identifiera de saknade kompetenserna.
- Att bedöma kompetens före anställning.

ASSESS plattformen/verktyget fördelar är:

- ASSESS-verktyget är ett attraktivt, interaktivt för kompetensutvärdering;
- Den är mycket omfattande, inklusive de mest relevanta frågorna om kompetensutvärderingar.
- Valet och identifieringen av tvärkompetenser är relevant och fullständig;
- De arbetssituationer som ingår i ASSESS-verktyget och/eller ramverket är relevanta och konkreta, så det kan också användas.
- Det är mycket flexibelt och användarvänligt och användarna kan välja vilka kompetenser de är intresserade av och vill bedöma.
- Användarna behöver inte bedöma alla kompetenser, bara de som är relevanta för sina sektorer.
- Användare får använda möjligheten som finns i verktyget för att bara välja de transversella kompetenser som är tillämpliga i de specifika situationerna.
- Det ger en individuell och flexibel anpassning till andra sektorer, jobb eller profiler inom samma branscher.
- Användarna kan bedöma vikten av kompetensen från företagets/anställdas/personalresursens synvinkel.
- Användarna kan bedöma vikten av kompetensen för respektive företag (låg/medium/hög) och sålunda ger verktyget en individuell och flexibel anpassning.
- Det ger praktisk och förståelig information.
- Rapporten som tillhandahålls av ASSESS-verktyget är komplett och användbar som ger specifika rekommendationer för varje specifik eller/och transversell kompetens som testas.
- Det kan användas komplementärt med andra verktyg som finns tillgängliga i företag, eftersom det alltid är bra att ha ett nytt verktyg för att bedöma kompetenser som kan vara användbara för att utveckla personalkompetens men också att ha en överblick över vad som behövs.

ASSESS plattformens rekommendationer:

- Vanligtvis behöver företag inte personligt tekniskt hjälp för ASSESS-verktyget.
- Företag som kommer att utforska verktyget utan någon personlig vägledning (t.ex. från projektpartner) måste känna till och förstå hur man använder verktyget självt,
- På ASSESS plattformen/verktyget finns en stegvis exploateringsguide på 6 språk (EN, FR, DE, ES, SE, RO);

Möjligheterna med ASSESS-verktyget:

- är detaljerad för kompetensområdet
- är bra för konkret matchning;
- är bra för rekryteringsprocesser.

För exploatering bör ASSESS-guiden ha:

- relevanta kapitel online
- Kompetenstabell som utskrift/nedladdning.

Rekommenderad vidareutveckling av ASSESS plattformen/verktyget:

- Att utöka den med andra arbetssektorer;
- Att utöka den med fler kompetenser;
- Att ha specifika delar för migranter.
- Att rekommendera efter bedömningen var man kan hitta utbildning/kurser för att utveckla egna färdigheter, eller
- Att tillhandahålla en online kurs på de områden som man behöver för att förbättra kompetensen.

Strategierna för framgångsrikt användande av ASSESS-ramverket för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer och ASSESS-verktyget för kontinuerlig utvärdering av kompetenser och tillvägagångssätt för sysselsättningsstöd inom yrkesinriktade organisationer i europeiska länder utanför projektconsortiet, förutsätter:

- **Ta ett beslut att genomföra kompetensbedömning med ASSESSs tillvägagångssätt i din organisation:** Ledningen ska vara övertygad om vikten av kompetensbedömning och användbarhet av slutresultatet som skulle underlätta hela processen med utnyttjande av ASSESS-strategi.
- **Utveckla internt förfarande för kompetensutvärdering:** i planeringsfasen är det viktigt att definiera alla steg i utvärderingsprocessen, som ska innehålla ASSESS-metoden som ett praktiskt verktyg eller i kombination med andra verktyg.
- **Utnämna en chef som ansvarar för kompetensbedömningsprocessen:** En chefsansvarig för kompetensutvärdering bör leda processen inom en arbetsgrupp med ansvar för ramutvecklingen med mer kompetens och/eller andra arbetssektorer.
- **Kommunicera de planerade aktiviteterna:** Sådana kommunikationsaktiviteter skulle öka motivationen och villigheten hos personalen att delta i ASSESS utvärderingsprocessen och/eller bli medlem i utvärderingsgruppen.

- **Samla ett team av experter för att delta i kompetensutvärdering:** se till att teamet är varierat, inklusive personer med stor erfarenhet av personal och god kunskap om arbetssektorer.
- **Säkerställa en gemensam förståelse av ASSESS-instrumenten:** Träna alla arbetsgruppsexperter i ASSESS-metoden, så att man kan komma överens om en gemensam metod för genomförande av utvärdering.
- **Säkerställ en enkel åtkomst:** ASSESS-ramverket för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer och ASSESS-verktyget för kontinuerlig utvärdering av kompetenser och tillvägagångssätt för sysselsättningsstöd ska vara lättillgänglig för varje alla I utvärderingsgruppen (t.ex. på webbplatsen i nedladdningsbar PDF eller en online version).
- **Kompilera kompetensutvärdering:** dialog och diskussion är en viktig del av kompetensutvärderingserfarenheten, eftersom det hjälper till att förstå skillnaderna i utvärderingsresultat och komma fram till en exakt slutsats.
- **Anpassa vid behov ASSESS-instrumenten till organisationens sammanhang:** ASSESS-ramverket för nyckelkompetenser för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer och ASSESS-verktyget för kontinuerlig utvärdering av kompetenser och tillvägagångssätt för sysselsättningsstöd är bra att användas i början som de är, men efter ackumulering av erfarenheter kan de anpassas och anpassas för att uppnå exakta utvärderingsresultat.

Ovanstående strategier ger en översikt över de åtgärder som VET-organisationer kan följa för framgångsrikt genomförande av ASSESS-tillvägagångssättet i deras organisationer.

8. BILAGOR

Bilaga 1

ASSESS Ordlista

Anställnings förmåga - En persons innehav av de kvaliteter och kompetenser som krävs för att möta arbetsgivarnas och kundernas förändrade behov och därigenom bidra till att uppnå sina önskemål och möjligheter i arbetet.

Kompetens - Kombinationen av utbildning, kompetens, erfarenhet och kunskap som en person har och deras förmåga att tillämpa dem för att utföra en uppgift på ett säkert sätt.

– Ett kluster av besläktade förmågor, åtaganden, kunskaper och färdigheter som gör att en person (eller en organisation) kan agera effektivt i ett jobb eller en situation. Kompetens anger tillräcklig kunskap och färdigheter som gör att någon kan agera i en mängd olika situationer. Eftersom varje ansvarsnivå har sina egna krav kan kompetensen ske under någon period av en persons liv eller på något stadium av sin karriär.

Färdigheter - Kunskapen och förmågan som gör att du kan göra något bra.
– En förmåga och kapacitet som förvärvats genom avsiktlig, systematisk och hållbar ansträngning för att smidigt och adaptivt genomföra komplexa aktiviteter eller arbetsfunktioner som innefattar idéer (kognitiva färdigheter), saker (tekniska färdigheter) och/eller personer (interpersonella färdigheter).

Nyckelkompetenser - Kunskap, färdigheter och attityder som alla behöver för personlig uppföljning och utveckling, anställbarhet, social integration och aktivt medborgarskap.

Övergripande kompetenser - Kompetenshänvisningar relaterade till attityder och värderingar och procedurer. De kan överföras från ett specifikt yrkesområde till en annat.

Övergripande färdigheter - Färdigheter som kan hittas och vara relevanta eller förväntas främst i alla jobb (t ex kommunikationskompetenser, organisatoriska färdigheter, motivation eller tekniska färdigheter relaterade till dataprogram.) på något sätt eller annat.

- **Kommunikation** - förmåga att förstå skriftliga/muntliga texter, uttrycka begrepp, tankar, känslor, fakta och åsikter i både muntlig och skriftlig form (lyssna, tala, läsa och skriva) och att interagera språkligt på ett lämpligt och kreativt sätt i samhälleliga och kulturella sammanhang.
- **Organisatoriska färdigheter** - Möjligheten att organisera och planera eget arbete, tid och resurser; kopplat till prestationsorientering och analytiskt tänkande.
- **Samarbete** - Möjligheten att samarbeta med andra, vara med i ett team och arbeta tillsammans eller separat med tanke på att gemensamma mål uppnås.
- **Kollegialitet** - Möjligheten att arbeta med andra med ett särskilt fokus på att upprätthålla ett bra förhållande och värdera varandras arbete.
- **Hygien och säkerhet på arbetsplatsen** - Förmågan att känna till och respektera regler för hygien och säkerhet.
- **Empati och medkänsla** - Möjligheten att ta den andra människans roll och föreställa sig situationen ur sitt perspektiv. Egna åsikter och övertygelser ifrågasätts och individer inser att perceptioner inte nödvändigtvis delas av andra.
- **Medvetenhet och öppenhet** - Möjligheten att söka information från många olika källor innan man bestämmer sig för eget tillvägagångssätt. Öppenhet för nya utmaningar att engagera sig i informellt lärande och personlighetsutveckling.
- **Tolerans och respekt för mångfald** - Förmågan att stödja och främja en miljö som rymmer möjligheter för alla oavsett ras, kön, kultur och ålder. Denna förmåga innebär: att arbeta entusiastiskt med alla anställda på alla nivåer och utnyttja deras styrkor; Att aktivt söka åsikter och idéer från människor med varierad bakgrund och erfarenheter för att förbättra besluten att värdera och inkludera bidrag från personer med olika bakgrund samt att visa respekt för andras åsikter och idéer.
- **Ansvar och förmåga att lösa konflikter** - Möjlighet att erkänna intressekonflikter med eller mellan andra och känna till sin egen position, med insikt och tolerans som krävs för att överväga andras intressen objektivt och kritiskt utmana sin egen. Denna förmåga innebär: att genomföra konfliktförhandlingar med kollegor, chefer och kunder, att hantera konflikter att ha övertygande argument och hantera motstånd och obstruktion genom att argumentera övertygande att inspirera tilltro och ge förtroende. Å andra sidan förmågan att inte lösa konflikter mot de motsatta parternas nackdel, men på ett sätt som ökar deras personliga ansvar, kreativitet och social kommunikation.
- **Etisk och interkulturell förståelse** - Kunskapen att utveckla riktade kunskaper, färdigheter och attityder som leder till synligt beteende och kommunikation som är både effektiva och lämpliga i interkulturella interaktioner, söka efter andra kulturers attribut, värdera kulturell mångfald och betrakta skillnad som en lärande möjlighet. Denna förmåga innebär: att agera enligt etiska principer; att ha höga förväntningar på sig själv och andra; att tolerera tvetydighet och betrakta den som en positiv upplevelse; att vara villig att flytta bortom sin komfortzon att tänka relativt och utan att det påverkar kulturella skillnader.
- **Demokratisk deltagande** - Kapaciteten att ha och tillämpa kunskaper om sociala och politiska begrepp och strukturer samt att ha och tillämpa kunskaper om rättvisa, jämlikhet,

medborgarskap och medborgerliga rättigheter. Denna kapacitet innebär också att man aktivt ska delta i det demokratiska livet, samt att främja och skydda demokratin.

- **Respekt för miljö (natur, människor, resurser ...)** – Möjligheten att främja relationer genom personlig förmåga att integrera och acceptera styrkor och svagheter (egna och andra). Förutom förmågan att använda förnybara resurser och veta om hållbar utveckling och hållbar mänsklig utveckling.
- **Identitet och känsla av tillhörighet** - Att kunna identifiera rollerna inom en familjestruktur, en social miljö eller ett samhälle, samt att se roller inom ett arv, en tradition, etnicitet eller religion. Denna kompetens innebär också förmågan att uppfatta självbilden - om kön, sexualitet, personlighet eller kroppsbild - samt att se yrkesrollen (vad du gör).
- **Söka och filtrera information** - Möjligheten att komma åt och söka efter onlineinformation, formulera informationsbehov, hitta relevant information, välja resurser, navigera mellan online källor.
- **Etisk användning av IKT (teknik)** - Möjligheten att tillämpa allmänna beteende normer i online/virtuella interaktioner, vara medveten om kulturell mångfald, även för att skydda sig själva och andra mot möjliga online farligheter.
- **Kritiskt utvärdera information och media innehåll** - Möjligheten att samla processförståelse och kritiskt utvärdera information. Möjligheten att bedöma användbarheten, aktuell noggrannhet och integritet av informationen. Möjligheten att jämföra, kontakta och integrera information från olika källor. Förmågan att särskilja pålitlig information från opålitliga källor.
- **Samla in och analysera information via IKT (teknik)** - Möjligheten att skriva in data i datorn, informationsbehandling, utskrift av specifika dokument. Möjligheten att interagera med olika digitala enheter/applikationer, förstå digital kommunikation, hur det bäst kan visas, analyseras och användas för egna behov.
- **Dela information** - Möjligheten att dela innehållet i information som hittats; att dela innehåll och resurser att agera som mellanhand Att vara proaktiv vid spridningen av nyheter, innehåll och resurser. Att integrera ny information i befintlig kunskapsnivå.
- **Följa säkerhetsförfaranden** - Möjligheten att följa förutbestämda hälso-, säkerhets- och säkerhetsprocedurer, införliva säker arbetssed i alla arbetsplatsaktiviteter och delta i samråd, riskidentifiering och riskbedömningsverksamhet för en viss servicebransch och i enlighet med regelverkets krav.
- **Självdisciplin** - Möjligheten att fixa sina egna professionella eller personliga mål utan någon extern kontroll, att skapa nya vanor eller åtgärder för att göra förbättringar och nå fokuserade mål.
- **Lär dig på ett självständigt sätt** - Kunskapen i att förvärva självständig kunskap, kunskap genom formell och informell inlärningsprocess.
- **Flexibilitet och anpassningsförmåga** - Möjligheten att anpassa honom/henne till en ny situation som ändrar sin egen hållning och handling.
- **Självmedvetenhet** - Kapaciteten att se, förstå och veta.
- **Uthållighet och självmotivation** - Förmågan att insistera, överträffa sig själv, att kämpa emot.
- **Integritet och självrespekt** - Kunskapen att känna och acceptera sig själv med egna styrkor och svagheter, att jämföra med andra på ett konstruktivt och positivt sätt men inte depreciativt; förmåga att visa integritet
- **Respekt för arbets kvalitet** - Möjligheten att utveckla en förtroendekultur, vänlighet och ömsesidig respekt. Förmågan att förstå arbetsplatsens värden: Att vara ansvarig, göra en skillnad, fokusera på detaljer, leverera kvalitet, vara helt ärlig, hålla löften, vara pålitlig, vara positiv, hålla deadlines, hjälpa andra, vara en bra teammedlem, respektera företagspolicy och regler och respekt för andra, vilket visar tolerans. Förmågan att agera på ett visst sätt som krävs enligt förfarandena/instruktionerna på arbetsplatsen.

- **Motiverat beslutsfattande** - förmåga att tänka kritiskt med reflektion, induktion, analys, utmanande antaganden och utvärdering av data och information för att styra beslutsfattandet, identifiera alla alternativ och jämföra dem med avseende på både kostnader och effektivitet.
- **Reflekterande tänkande** - Möjligheten att analysera och göra bedömningar om vad som hänt.
- **Resurser** - Möjligheten att hitta och använda tillgängliga resurser för att uppnå mål.
- **Entreprenörskap** - Möjligheten att göra idéer till handling, inklusive kreativitet, innovation och riskupptagning, samt förmågan att planera och hantera projekt för att uppnå mål
- **Kreativitet** - Möjligheten att utforska, möta nya utmaningar och söka lösningar som är ovanliga, originella och fräscha, titta på och lösa problem ur ett annat perspektiv, undviker ortodoxa lösningar.

Specifika färdigheter - Färdigheter som är direktrelaterade och ibland mer tekniska (t ex kvalifikationer, examensbevis, användning av utrustning, verktyg, metod etc.).

**ASSESS ramverket för nyckelkompetenser
för sysselsättnings- och utvärderingsindikatorer
TRANSVERSALA KOMPETENSER**

Kategori av kompetens	Kompetens namn (Indikator namn)	Under Kompetens
Social förmåga	Kommunikation	<i>Lyssnings och talfärdigheter</i>
		<i>Läsförmåga - han/hon förstår skriftlig text som är gemensam för arbetsprofilen</i>
		<i>Skrivförmåga - han/ hon förstår skriftlig text som är gemensam för arbetsprofilen</i>
		<i>Förhandlingsfärdigheter</i>
Social förmåga	Organisatoriska färdigheter	<i>Utvärderings och hanterings-färdigheter som krävs för att utföra arbete</i>
		<i>Färdigheter som krävs för att samordna sitt eget arbete med andras arbete</i>
		<i>Tidshanterings färdigheter</i>
		<i>Dela upp allt i sektioner och förstå interaktioner</i>
		<i>Balans i arbetslivet</i>
		<i>Sätta prioriteringar</i>
Social förmåga	Lagarbete och samarbete	<i>Förståelse och spela enligt reglerna och enligt förväntningar (t ex fastställd av roll/jobbprofil, mål, ...)</i>
		<i>Hålla fokus på gemensamma mål</i>
		<i>Deltar i gemensamma uppgifter</i>
		<i>Göra kompromisser</i>
Social förmåga	Kollegialitet	<i>Dela information, åsikter och/eller erfarenheter</i>
		<i>Respektera andras syn och åsikter</i>
		<i>Ge konstruktiv kritik</i>
Social förmåga	Hygien och säkerhet på arbetsplatsen	<i>Hygien och säkerhetsregler</i>
Social förmåga	Empati och medkänsla	<i>Uppleva andras känslor, ha sympati</i>
		<i>Förstå andras känslor</i>
		<i>Självreflekterande, ifrågasätta egna/andras värderingar och övertygelser</i>
Globalt medborgarskap	Medvetenhet och öppenhet	<i>Att vara medveten om de sociala effekterna av sina handlingar och beslut och känner ett ansvar för dem.</i>
		<i>Att vara öppen och medveten om nya saker och nya utmaningar, att stödja och främja lika möjligheter, har förmåga att utvecklas</i>
Globalt medborgarskap	Tolerans och respekt för mångfald	<i>Främja mångfald genom att stödja en miljö av tolerans och respekt</i>
Globalt medborgarskap	Ansvar och förmåga att lösa konflikter	<i>Känna igen och lösa konflikter med hänsyn till andras intressen</i>

Globalt medborgarskap	Etisk och interkulturell förståelse	<i>Förstå interkulturella interaktioner som en lärande möjlighet och agera enligt etiska principer</i>
Globalt medborgarskap	Demokratiskt deltagande	<i>Ha kunskap om rättvisa, jämlikhet, medborgarskap</i>
Globalt medborgarskap	Respekt för miljö (natur, människor, resurser, .)	<i>Främjar relationer genom personlig förståelse att integrera</i>
Globalt medborgarskap	Identitet och känsla av tillhörighet	<i>Identifiera roller inom kulturella, sociala och familjekontakter</i>
		<i>Identifiera de faktorer som påverkar personliga och professionella roller</i>
Media och informationskompetens	Söka och filtrera information	<i>Få tillgång till och söka online information</i>
Media och informationskompetens	Etisk användning av IKT (teknik)	<i>Appllicera etiska beteende normer i online interaktioner och använda IKT</i>
Media och informationskompetens	Kritiskt utvärdera information och medie-innehåll	<i>Samla och kritiskt utvärdera information genom att bedöma och analysera</i>
Media och informationskompetens	Samla in och analysera information via IKT (teknik)	<i>Interagera med digitala enheter för att mata in data, bearbeta information och skriva ut dokument</i>
Media och informationskompetens	Dela information	<i>Integrera och dela informationen</i>
Media och informationskompetens	Följa säkerhets- och säkerhetsförfarandena	<i>Följa förutbestämda säkerhetsprocedurer</i>
Intrapersonliga färdigheter	Självdisciplin	<i>Att vara självkontrollerad</i>
		<i>Att mobilisera sin vilja för att uppnå det som förväntas</i>
		<i>Att mobilisera sin vilja i ordning för att uppnå vad som förväntas</i>
Intrapersonliga färdigheter	Lär dig självständigt	<i>Anpassningsförmåga till förändringar</i>
		<i>Forskning om kvalitet och prestanda genom den utvecklade verksamheten</i>
		<i>Förmåga att analysera, förstå och göra</i>
Intrapersonliga färdigheter	Flexibilitet och anpassningsförmåga	<i>Vara öppen för ändringar</i>
		<i>Förmåga att anpassa och möjliggöra hans/hennes arbetsutveckling</i>
		<i>Förmåga att ompröva sin bedömning och mening</i>
		<i>Förmåga i utmana kunskap och övertygelser.</i>
Intrapersonliga färdigheter	Självkänedom	<i>Förmåga att ta ett steg tillbaka från hans/hennes jobb "</i>
		<i>Villig att lära sig, upptäcka och veta nya saker</i>
		<i>Förmåga att delta i kurser och träna i praktiken</i>
		<i>Öka sin egen prestation</i>
Intrapersonliga färdigheter	Uthållighet och själv-motivation	<i>Villighet att driva en åtgärd trots svårigheterna</i>
		<i>Förmåga att hitta energi och villig att nå</i>

		<i>ett mål och utföra en uppgift</i>
Intrapersonliga färdigheter	Integritet och självrespekt	<i>Att känna sig som en del av företaget och erkännas i företaget</i>
		<i>Försöker att uppnå sitt uppdrag i enlighet med vad vi är</i>
		<i>Att agera med ärlighet</i>
Intrapersonliga färdigheter	Respekt för arbets kvalitet	<i>Utveckla och förstå arbetsplatsens kultur och värderingar</i>
Kritiskt och innovativt tänkande	Motiverat beslutsfattande	<i>Identifiering av en rad olika alternativ avseende en viss situation</i>
		<i>Att jämföra kostnader och effektivitet bland olika alternativ</i>
		<i>Använd beslutsfattande metoder</i>
Kritiskt och innovativt tänkande	Reflekterande tänkande	<i>Matcha/koppla tidigare erfarenheter med aktuella situationer</i>
		<i>Fatta beslut för att möta en viss situation</i>
Kritiskt och innovativt tänkande	Rådighet	<i>Identifiering av resurser som behövs för ett visst mål</i>
		<i>Vet hur man hittar tillgängliga resurser</i>
Kritiskt och innovativt tänkande	Företagande	<i>Identifiering av nya idéer och hur man applicerar dem på specifika situationer</i>
		<i>Identifiering av de resurser som behövs för en projektimplementering</i>
		<i>Förvaltning av resurser som behövs för att utveckla ett projekt</i>
Kritiskt och innovativt tänkande	Kreativitet	<i>Vet hur man hittar nya idéer genom uppfattning</i>
		<i>Applicera fantasi för att skapa nya sätt att lösa problem</i>

ASSESS Sammanfattning av kompetenser för olika sektorer

TRANSVERSAL		BYGGNADSEKTOREN		SJUKVÅRD		INDUSTRISEKTOREN		DETALJHANDELN		TURISTSEKTOREN	
Kompetens namn		Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil
1	Kommunikation	1	Designa uppgifter i enlighet med obligatorisk reglering	1	Följa ett hygienprincipdokument	1	Utför en uppgift i enlighet med obligatorisk jobbregering	1	Kundservice	1	Definition och förvaltning av en arbetsaktivitet i enlighet med arbetsrätten
2	Organisatoriska färdigheter	2	Förstå och följa teknisk dokumentation	2	Övervaka patientens hälsotillstånd och symtom	2	Uppgiftskonstruktion enligt obligatorisk hälso och säkerhets/miljöföroring	2	Kommunikation	2	Definition och förvaltning av den särskilda yrkesverksamheten i restaurangverksamheten
3	Lagarbete och samarbete	3	Uppnå uppgifter i enlighet med obligatoriska föreskrifter om miljö	3	Beställa rese-service till äldre	3	Teknisk och kommersiell dokumentation	3	Grundförhandlingar	3	Skapa menyer som erbjuds i restaurangen
4	Kollegialitet	4	Installation av hushållsutrustning	4	Boka evenemang till äldre	4	Särskilda säkerhets och säkerhetsplaner för hälsa och miljö	4	Uppmärksamhet på detaljer	4	Inrättande av restaurangens lokaler
5	Hygien och säkerhet på arbetsplatser	5	Göra elektrisk utrustning av tertiär premiss	5	Kunskap om duschning	5	Professionell planering	5	Noggrannhet vid	5	Uppställning av lokalerna i köket
			Elektriker		Äldresomsorgspersonal		Levarentörer		Försäljare		Servitör, servitris

TRANSVERSAL		BYGGNADSEKTOREN		SJUKVÅRD		INDUSTRISEKTOREN		DETALJHANDELN		TURISTSEKTOREN	
Kompetens namn		Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil
sen								kontanthantering			
6 Empati och medkänsla	6	Installera elektrisk utrustning i industriella lokaler		6 Kunskap om nagelvård		6 Samla in information från avdelningar		6 Företagsmedvetenhet		6 Serverar gästerna i restaurangen	
7 Medvetenhet och öppenhet	7	Designa uppgifter enligt obligatoriska föreskrift		7 Kunskap om att läsa högt		7 Processinformation från avdelningar		7 Försäljningsförmåga		7 Förberedelse och presentation av det gastronomiska utbudet som valts av hotellets gäster	
8 Tolerans och respekt för mångfald	8	Kunskap och förståelse av tekniska dokument	Murare	8 Har ett flexibelt schema		8 Skapa relation med leverantörer		8 Marknadsföring		8 Städning av salong, kök och utrustning av restaurangen	
9 Ansvar och förmåga att lösa konflikter	9	Respekt för miljöföreskrifter		9 Hitta lösningar		9 Överföring av information mellan avdelningar och leverantörer		9 IKT-färdigheter: Office-programvara		9 Förberedelse och presentation av restaurangens servicestandarder	
10 Etisk och interkulturell förståelse	10	Byggnadsstrukturer i murverk		10 Gör bedömningar av den äldres resurser och behov		10 Kunskap om urvalskriterier		10 IKT-färdigheter: POS-system		10 Städning av salong, kök och utrustning på restaurangen	

TRANSVERSAL			BYGGNADSEKTOREN			SJUKVÅRD			INDUSTRISEKTOREN			DETALJHANDELN			TURISTSEKTOREN		
Kompetens namn	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil			
11	Demokratiskt deltagande	11	Gör beläggningar och ytbehandlingar	11	Göra ett städ-schema	11	Tillämpning av urvalskriterier	11	Kundservice	11	Förvaltning av relationen med hotellets gäster						
12	Respekt för miljö (natur, människor, resurser, .)	12	Genomförande av armerad betongkonstruktion och formning på traditionellt sätt	12	Göra en krisplan	12	Kunskap och tillämpning av kommersiell lagstiftning	12	Kommunikation	12	Förvaltning av relationen med restaurangens personal						
13	Identitet och känsla av tillhörighet	13	Beläggning och golv av typ bältesplattor	13	Utarbeta en observationsrapport	13	Kunskap och tillämpning av transportanläggningar	13	Avancerad förhandling	13	Övervakning av bestämmelserna i material som används i restaurangsalongen	Säljare					
14	Söka och filtrera information	14	Göra nät	14	Utveckla en plan för att förebygga infektioner	14	Kunskap och tillämpning av mottagningskrav	14	Uthållighet	14	Definition och förvaltning av en arbetsaktivitet i enlighet med arbetsrätten						
15	Etisk användning av IKT (teknik)	15	Sätta ramarna på plats för kakel och golv	15	Kunskap om rengöring av hjälpmedel	15	Kunskap och tillämpning av produkter leverans i företaget	15	Noggrannhet vid kontanthantering	15	Definition och förvaltning av den särskilda yrkesverksamheten vid bankettverksam						

TRANSVERSAL		BYGGNADSEKTOREN		SJUKVÅRD		INDUSTRISEKTOREN		DETALJHANDELN		TURISTSEKTOREN		
Kompetens namn		Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	
										het		
16	Kritiskt utvärdera information och medieinnehåll	16	Göra betong för beläggning och golv	16	Kunskap om att rapportera patientens hälsa	16	Kunskap och tillämpning av utvärderingsmetoder för leverantörer	16	Personliga förmågor	16	Montering av menyerna som erbjuds i banketten	
17	Samla in och analysera information via IKT (teknik)	17	Genomförande av betong för beläggning och golv	17	Tänker på patientens individuella behov	17	Utarbetade prestandakriterier för leverantörer	17	Företagsmedvetenhet	17	Inrättande av bankettservicens lokaler (plats för bankettservice)	
18	Dela information	18	Utför montering och demontera en byggnadsställning	18	Återvinning	18	Uppgifter design i enlighet med teknisk föreskrift	18	Kommersiell medvetenhet	18	Serverar gästerna på banketten	
19	Följa säkerhets- och säkerhetsförfarandena			19	Skydd av integritet för äldre	19	Uppgiftskonstruktion enligt obligatorisk hälso och säkerhets-/miljöförening	Svarvare	19	Avancerad försäljning färdigheter	19	Förberedelse och presentation av det gastronomiska erbjudandet på banketten
20	Självdisciplin			20	Motivation för att nå mål och utföra uppgifter	20	Tekniska dokument utarbetande och förståelse		20	IKT-färdigheter: Office-programvara	20	Städning av salong, kök och utrustning som används för bankettservice

TRANSVERSAL		BYGGNADSEKTORN		SJUKVÅRD		INDUSTRISEKTORN		DETALJHANDELN		TURISTSEKTORN		
Kompetens namn		Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	
21	Lär dig självständigt	21		21	Kapacitet att se, förstå och veta	21	Respekt för miljöföreskrifter	21	IKT-färdigheter: POS-system	21	Förvaltning av relationen med gästerna på banketten	
22	Flexibilitet och anpassningsförmåga	22		22	Självständigt genomformell och informell inlärningsprocess	22	Planeringsarbete	22	Kundservice	22	Förvaltning av relationen med bankettens personal	
23	Självkännedom	23		23	Gå med patienten eller köra rullstolen	23	Säkerhetskontroll	23	Kommunikation	23	Övervakning av bestämmelserna för material som används i banketttjänsten	
24	Uthållighet och självmotivation	24		24	Förbered och planera dialog med släktingar	24	Förbereda svar för arbetet	24	Avancerad förhandling	Sales manager	24	Definition och förvaltning av en arbetsaktivitet i enlighet med arbetsrätten
25	Integritet och självrespekt	25		25	Göra en lista över olika stöd	25	Bearbetning	25	Analytiska färdigheter		25	Definition och förvaltning av den specifika yrkesverksamheten i tour guidning
												Turist guide

TRANSVERSAL		BYGGNADSEKTOREN		SJUKVÅRD		INDUSTRISEKTOREN		DETALJHANDELN		TURISTSEKTOREN	
Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil
26	Respekt för arbetskvalitet	26	Notera individens behov	26	Kontrollerande	26	Ledarskap	26	Design av turen som erbjuds till turister		
27	Motiverat beslutsfattande	27	Följa hygien principer	27	Förbättring	27	Coaching färdigheter	27	Förvaltning av relationen med gästerna, landet, staden eller regionen och miljöaspekter		
28	Reflekterande tänkande	28	Övervaka patientens hälsotillstånd och symtom	28	Nödsituationer	28	Affärsidé	28	Förberedelse och presentation av erbjudandet av resplanen		
29	Rådighet	29	Beställa rese-service till äldre	29	Kvalitetssäkring	29	Kritisk tänkande färdigheter	29	Definition och förvaltning av en arbetsaktivitet i enlighet med arbetsrätten		
30	Företagande	30	Boka och delta i evenemang till äldre	30	Se till att det är rent	30	Strategisk planering	30	Mönster av uppfattning, beteende och kommunikation för att uttrycka personliga värderingar och behov		

TRANSVERSAL		BYGGNADSEKTORN		SJUKVÅRD		INDUSTRISEKTORN		DETALJHANDELN		TURISTSEKTORN	
Kompetens namn		Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil
31	Kreativitet			31	Kunskap om duschning	31	Svarvunderhåll	31	Avancerad försäljningsfärdigheter	31	Förberedelser och arbetar för att tillgodose turistbehov och önskemål
				32	Kunskap om nagelvård			32	Prestationshantering		
				33	Kunskap om att läsa högt			33	IKT-färdigheter: Office-programvara		
				34	Kunskap om hur man bokar ett besök hos doktor/sjukvården			34	IKT-färdigheter: POS-system		
				35	Kunskap om att rapportera patientens hälsa			35	Kommunikation	Försäljningschef	
				36	Tänker på patientens individuella behov			36	Organisationsförmåga		
				37	Återvinning			37	Ledarskap		
				38	Skydd av integritet för äldre			38	Uppmärksamhet på detaljer		

TRANSVERSAL		BYGGNADSEKTORN		SJUKVÅRD		INDUSTRISEKTORN		DETALJHANDELN		TURISTSEKTORN	
Kompetens namn		Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil	Kompetens namn	Jobb profil
				39	Motivation för att nå mål och utföra uppgifter			39	Kritisk tänkande		
				40	Kapacitet att se, förstå och veta			40	Problemlösningsförmåga		
				41	Självständigt genomformell och informell inlärningsprocess			41	Strategisk planering		
				42	Gå med patienten eller köra rullstolen			42	IKT-färdigheter: Office-programvara		
								43	IKT-färdigheter: handhållna enheter		