

KUB-modellen

KUB-modellen står för Kartläggning, Utveckling, Bekräftelse/Bedömning. Alla människor har kompetens som tar sig i olika uttryck och som kan användas och vara till nytta i olika sammanhang. I KUB-modellen verkar vi för att lyfta fram och synliggöra individens kunskap och kompetens i förhållande till Generella arbetslivskompetenser och de arbetsuppgifter som utförs på den aktuella arbetsplatsen.

KUB-modellen står också för möjlighet för individen att utveckla sin kunskap och kompetens i det dagliga arbetet under en kortare eller längre period. Allt under ledning och stöd av utbildad handledare. KUB-modellen vänder sig framför allt till verksamhet med arbetstagare som har behov av stöd i det dagliga arbetet och som oftast har någon form av anställningsstöd. Modellen passar också i sammanhang där individer riskerar arbetslöshet vid omställningssituationer där kompetens inte går att relatera till formella utbildnings- eller kvalifikationssystem. Genom att synliggöra och dokumentera individens kompetens i förhållande till arbetsuppgifter och Generella arbetslivskompetenser, ökar individens anställningsbarhet. Att relatera till konkreta arbetsuppgifter bidrar till ökad transparens för arbetsgivare att hitta den kompetens som företag och organisationer behöver och därmed också ökad rörlighet på arbetsmarknaden.

Genom ett strukturerat lärande i det dagliga arbetet skapas förutsättningar för arbetstagaren att öka sin kunskap och kompetens och inte minst få ett ökat självförtroende och självkänsla. Genom att kontinuerligt bli bekräftad i sitt arbete sker en utveckling över tid där arbetstagaren blir medveten om sitt eget lärande och utveckling. Allt dokumenteras på ett enkelt sätt och leder till att ett värdeskapande intyg kan utfärdas. Detta beskriver arbetstagarens kompetens och kan vara värdeskapande inför framtida arbete – på den reguljära arbetsmarknaden eller i annan form av anställning.

Hur gör vi det tillsammans?

KUB-modellen kan användas i olika verksamheter där Validering Väst tillsammans med aktuell verksamhet identifierar och dokumenterar de konkreta arbetsuppgifter och Generella arbetslivskompetenser som är relevanta i verksamheten. Arbetsgivaren utser lämpliga personer på arbetsplatsen som i sitt dagliga arbete redan har en arbetsledande eller stödjande funktion. Dessa personer får genomgå en för KUB-modellen anpassad handledarutbildning omfattande 3-4 halvdagar, i Validering Västs regi. Utbildningen syftar till att skapa förståelse för lärande i arbete, hur man kan agera och anpassa sitt handledarskap utifrån individens behov och utveckling, Generella arbetslivskompetenser, hur man utformar kompetensintyg m.m.

Efter genomförd handledarutbildning startar verksamheten sedan KUB-modellen där handledaren är nyckelpersonen. De arbetstagare som ska delta i KUB-modellen går tillsammans med handledaren igenom vilka arbetsuppgifter som genomförs på arbetsplatsen och identifierar arbetstagarens tidigare erfarenheter av dessa uppgifter. En plan läggs upp där man tillsammans kommer fram till vad arbetstagaren ska utveckla och fokusera sitt lärande på. Detta stäms sedan av och bekräftas och bedöms kontinuerligt. Planen revideras allt

eftersom utifrån arbetstagarens utveckling och förutsättningar. På detta sätt skapas en lärandeprocess och utveckling utifrån de Generella arbetslivskompetenser och de arbetsuppgifter som genomförs på arbetsplatsen.

Sammanfattningsvis möjliggör och bidrar KUB-modellen, Kartläggning - Utveckling – Bekräftelse/Bedömning, på ett enkelt sätt till lärande och utveckling i arbetet och möjlighet att få ett värdeskapande intyg. Validering Väst finns med som stöd efter uppstart och erbjuder uppföljningsträffar för handledarna.

2017

Validering Väst