

RAPPORT 2023

# Slutrapport BOSS 2018 - 2023

PUBLICERAD: 2023-10-05

UPPDATERAD: –

DNR: MYH 2023/5511

ISBN: 978-91-89815-16-2



Myndigheten för yrkeshögskolan

## Slutrapport BOSS 2018 - 2023

### Innehåll

<b>Slutrapport BOSS-projektet</b>	<b>1</b>
Introduktion.....	2
Sammanfattning .....	2
Projektidé och förväntade resultat .....	3
Redogör för projektets syfte och övergripande projektmål, delmål och avsedda förväntade och oförutsedda resultat .....	3
Har syfte, mål och målgrupp förändrats under projektiden? Varför i sådana fall? .....	5
Hur många kvinnor och män har deltagit i projektet? .....	7
Projektets resultat, mål och indikatorer .....	7
Beskriv projektets faktiska resultat i förhållande till den ursprungliga planeringen.....	7
Redogör kvantitativt och kvalitativt för t.ex. nya kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer och arbetssätt.....	20
Hur har projektverksamheten arbetat för att säkerställa deltagande på lika villkor för kvinnor och män? .....	22
Arbetssätt .....	22
Beskriv projektets huvudsakliga arbetssätt och kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som används .....	22
Vad var det som gjorde skillnad, vad ledde fram till det önskade resultatet.....	24
Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.....	25
Kommunikation, spridning och påverkansarbete .....	25
Beskriv hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete.....	25
I vilka sammanhang har ni spridit erfarenheter från projektet? .....	26
Vilka organisationer har ni riktat er till? .....	28
Hur förs projektresultatet vidare? .....	28
Uppföljning och utvärdering .....	29
Hur har extern utvärderare konkret bidragit till projektarbetet.....	29
Hur har ni själva arbetat med uppföljning och utvärdering i projektet ...	29
På vilket sätt har det varit ett stöd för projektverksamheten .....	30
Användande av resultat .....	30
Beskriv hur ert projektresultat helt eller delvis kommer att användas i ordinarie verksamhet och i befintliga strukturer.....	30
Hur har ni arbetat för att resultaten ska tas om hand? Beskriv hur intressenter och allmänhet fått kännedom om projektet .....	32
Kommentarer och tips .....	32
Vilka tips vill ni delge framtida projekt .....	32

Vad gick bra och varför .....	33
Vad gick mindre bra och varför .....	33

## Introduktion

Denna slutrapport togs fram med utgångspunkt i Europeiska Socialfondens mall för slutrapporter. Den bygger till största del på material från interna – och externa delrapporter och material som delgetts finansören Europeiska Socialfonden i form av projekt- och ändringsansökningar samt lägesrapporter.

## Sammanfattning

Branschvalidering – Operativ och Strategisk Samverkan (BOSS) har varit ett projekt finansierat av Europeiska Socialfonden som startade 8 januari 2018 och avslutades 30 april 2023. Myndigheten för yrkeshögskolan har varit projektägare och ett 30-tal branscher som representerat allt från vård och omsorg till transport, handel och industri har medverkat.

Utgångspunkten för projektets aktiviteter var den svenska referensramen för kvalifikationer, SeQF, och Standard och riktlinjer för branschvalidering av yrkeskompetens. Genom att stödja branscherna i att tillämpa och implementera dessa verktyg i befintliga branschmodeller för validering avsåg projektet att nå sina mål med att höja legitimiteten och överförbarheten för valideringsresultat. Det övergripande syftet med projektet var att öka nyttan och användningen av branschvalidering för arbetsgivare och individer.

De som medverkat i projektet har framför allt varit branschrepresentanter som arbetar med att utveckla och förvalta branschvalidering och valideringsmodeller. Till dessa har BOSS-projektet levererat stöd för branschvalidering i form av workshops, verktyg, information, policys, manualer och rutiner. Andra intressenter som medverkat och tagit del av projektets resultat är representanter från Arbetsförmedlingen, LO, Skolverket, Svenskt Näringsliv, Universitets- och högskolerådet, Tillväxtverket, Validerings- och YA-delegationen.

BOSS-projektet har resulterat i att fler branscher har utvecklat modeller för branschvalidering samt att fler yrkesroller tillkommit. Efter projektet avslutas kan man valideras gentemot 58 fler yrkesroller hos de medverkande branscherna än innan projektet. Under projektets gång har antalet ansökningar för att koppla branschvalidering till SeQF ökat. Vid uppföljning avseende 2021 kunde man se att av de 129 ansökningar som inkommit sedan 2018 har cirka en tredjedel av dessa (43 stycken) direkta kopplingar till projektet.

Många av de aktiviteter och metoder som utvecklats i projektet har implementerats i MYH:s ordinarie arbete. På myndighetens hemsida kommer man även fortsättningsvis kunna använda Kvalitetskompassen (ett digitalt stödverktyg för de som arbetar med att utveckla branschvalidering) samt se den film som på ett enkelt sätt förklarar vad branschvalidering handlar om. Det är inte bara MYH som påverkats av BOSS utan även hela systemet kring branschvalidering har utvecklats och präglas idag av en högre grad av kvalitetssäkring än tidigare.

### *Jämställdhet, tillgänglighet samt icke diskriminering*

Redan från starten av projektet har man arbetat med att säkra jämställdhets- och tillgänglighet samt icke diskriminering. Under analys-och planeringsfasen upprättades en utvärderingsplan som inkluderade jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet. Arbetet

integrerades i projektets målsättningar och i verktyg som självskattningsenkät, innehållsdeklaration, handlingsplan, enkät från utvärderarna med mera.

En jämn könsfördelning har eftersträvats bland alla medverkande. När nya branschföreträdare tillkommit har ett jämställdhetsperspektiv tillämpats med målsättning att få en könsmässigt neutral sammansättning bland dessa branschföreträdare. En jämn fördelning mellan könen är något som eftersträvats även när det gäller föreläsare och expertkonsulter. I upphandlingen av expertkonsulter inför första förlängningen av BOSS, år 2020, fanns bland annat en skrivning kring detta och om två kandidater bedömdes likvärdiga så skulle det underrepresenterade könet väljas.

## Projektidé och förväntade resultat

Redogör för projektets syfte och övergripande projektmål, delmål och avsedda förväntade och oförutsedda resultat

Det övergripande syftet med BOSS - projektet är att främja ökad nytta och användning av branschvalidering för arbetsgivare och individer, samt att bredda branschvalidering till att omfatta fler verksamhetsområden i ett mer sammanhållet system för valideringstjänster.

Projektet syftar till att:

- Införa standarden för branschvalidering som ett aktivt instrument för kvalitetssäkring av branschvalidering.
- Öka kvalitet, legitimitet och tillgänglighet avseende befintliga branschvalideringsmodeller och branschkvalifikationerna.
- Öka valideringsresultatets överförbarhet mellan branschmodeller och mellan branschvalidering och formell utbildning.
- Främja tillämpningen och öka omfattningen av branschvalidering för strategisk kompetensförsörjning och inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar.
- Stärka kompetensen i branscherna i att utveckla och vidareutveckla kvalitetssäkrade valideringsmodeller.
- Öka samsyn och gemensamt nyttjande av generella branschöverskridande plattformar för validering mot arbetslivets kompetensbehov.
- Ge en fördjupad analys av hur branschmodellerna ska finansieras, organiseras och marknadsföras.
- Lyfta upp frågorna om jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet på ett tydligt sätt gällande branschvalidering av yrkeskompetens.

Projektet har haft följande resultatmål:

- Branscher innehållsdeklarerar och kvalitetssäkrar sina branschmodeller, vilket främjar upphandling eller beställning av valideringstjänster och därmed också arbetslivets kompetensförsörjning.
- Branscher tar fram handlingsplaner för vidareutveckling och etablering av kvalitetssäkrad branschvalidering, vilket främjar kunskap om och användning av branschvalidering internt inom branschen och i avtalsreglerade yrkesintroduktionsanställningar.

- Branscher ansöker om att koppla sina branschkvalifikationer till SeQF, den svenska referensramen för kvalifikationer, vilket ökar överförbarheten av valideringsresultat mellan branschmodeller och gentemot formell utbildning.
- Branscher gör uppskattningar av omfattningen av branschkvalifikationers olika delar för att underlätta värdering och jämförelse med formell utbildning.
- Branscher utvecklar fler gemensamma valideringsinstrument för att kunna arbeta med olika kvalifikationsnivåer och överföra kompetenser mellan yrkesområden.
- Branscher utvecklar sin processledningskompetens avseende att ta fram nya valideringsmodeller och branschkvalifikationer för nya yrkesroller.
- Branschernas egen kapacitet stärks i att implementera standarden för branschvalidering och att förvalta resultaten av projektet inom sina egna organisationer, vilket även bidrar till att säkra legitimiteten för modellen.
- Branscherna tillämpar policys för jämställdhet och likabehandling vid leverans av valideringstjänster, samt arbetar aktivt med att öka tillgängligheten till branschvalidering för personer med funktionsnedsättning.

#### *Förväntade resultat och effekter av projektet*

Övergripande för utlysningen är att långsiktigt utveckla och främja validering mot arbetslivets kvalifikationer för att fler individer ska få sin kompetens validerad. Direkta förväntade resultat och effekter av satsningen är att den bidragit till:

1. att överförbarheten ökat mellan branschernas modeller för validering och formell utbildning, samt mellan olika branschmodeller,
2. att valideringens legitimitet har ökat hos branschens arbetsgivare och anställda,
3. att antalet modeller ökat som beskriver kvalifikationer och kompetenskrav i enlighet med SeQF och som därmed också möjliggör nivåplacering i SeQF,
4. att utbudet av modeller för validering i arbetslivet utökats till att omfatta fler yrken, arbetsuppgifter och/eller kvalifikationsnivåer.

#### *Målandikatorer*

I projektansökan från 2017 finns även en uppsättning målandikatorer:

- Ett kvalitetssäkrings-/benchmarkingverktyg är utvecklat och testat och tillgängligt på myndighetens hemsida.
- Ett tiotal erkända branschmodeller är innehållsdeklarerade och kvalitetsgranskade.
- Ett tiotal branschmodeller har formulerat en handlingsplan för att åtgärda synliggjorda kvalitetsbrister och är kvalitetssäkrade, samt har därvid särskilt beaktat tillgängligheten och anpassningen till individuella behov.
- Ett tiotal ansökningar om att koppla branschkvalifikationer till SeQF är inlämnade.
- Ett tiotal nya yrkesroller har tillkommit i befintliga eller nya valideringsmodeller.
- Minst en branschmodell har byggt en kvalifikationsmatris som omfattar flera kvalifikationsnivåer

- Ett tjugotal processledare har deltagit i projektet och utvecklat sådan kompetens att man självständigt kan leda utveckling av befintliga och framtagande av nya valideringsmodeller.
- Manualer och rutiner har utvecklats som processtöd och gjorts tillgängliga för spridning via myndighetens hemsida.
- Branschgemensamma policys avseende jämställdhet och likabehandling har tagits fram och tillämpas.
- Minst en ny bransch har provat och utvärderat riktlinjer, manualer och rutiner för att själva utveckla sin modell för branschvalidering.
- Ett öppet seminarium för att sprida projektets resultat har arrangerats, ev. i samverkan med Valideringsdelegationen.
- En rapport har tagits fram med en fördjupad analys av hur branschvalidering ska kunna vidareutvecklas, organiseras, finansieras och marknadsföras.

Har syfte, mål och målgrupp förändrats under projekttiden? Varför i sådana fall?

De flesta syften och mål har varit detsamma under projekttiden förutom syftet att "införa standarden för branschvalidering som ett aktivt instrument för kvalitetssäkring av branschvalidering". Under arbetet i BOSS med att operationalisera standarden upptäckte man att inte alla kriterier i standarden var relevanta för just branschmodellerna och när förslag på reviderade och reducerade kvalitetskriterier remitterades till branscherna uppdagades behov av ytterligare omarbetningar som ej kunde hanteras i projektet. Det framgick också vid genomlysningen att standarden inte hade någon rättslig status och att den inte gav någon aktör mandat att godkänna branschmodeller. Projektägaren beslöt då att låta standarden vara oförändrad, men ta fram andra utgångspunkter för kvalitetssäkringen. Projektet testade om man på frivillig grund kunde skapa en organisering likt kravmärkning som kunde ligga till grund för kvalitetssäkringen. I februari 2022 hölls slutligen ett möte för att undersöka intresset bland de branscher som suttit med i bedömningspanelen under BOSS 1.0. På mötet kom man fram till att det inte fanns något sådant intresse bland branscherna. I stället tog projektet fram kriterier för att listas som en nationell branschmodell vilka förankrades med branscherna vid Kvalitetskonferensen i september 2022 och erfarenheterna av arbetet med standarden har fortsatt att bearbetas under slutet av projektets genomförande, I och med den nya Valideringsförordningen som trädde i kraft 1 januari 2023 har dock ett mer omfattande arbete krävts än vad som hunnits med innan projektets avslut. Myndigheten avser istället att kunna lansera en reviderad standard för branschvalidering vid kommande Kvalitetskonferens för branschvalidering, 15 – 16 november 2023.

#### *Målgrupper*

Projektet har under hela projektperioden riktat sig till de målgrupper som omnämns i originalansökan från 2017:

- branschföreträdare som ansvarar för utveckling, löpande förvaltning och drift av erkända branschvalideringsmodeller som är i bruk och nyttjas regelbundet, det vill säga operativt fungerande valideringsmodeller
- samtliga branschföreträdare med intresse av att utveckla kompetens för utveckling och vidareutveckling av valideringsmodeller i enlighet med den nationella standarden för branschvalidering

- samverkanspartner: huvudmännen för branschernas valideringsmodeller är ofta partssammansatta yrkesnämnder och i några fall branschorgan för arbetsgivare
- intressenter: beställare av valideringstjänster såsom Arbetsförmedlingen och Trygghetsfonden TSL, aktörer med samordnande och stödjande roller som Valideringsdelegationen, YA-delegationen, Skolverket och Region Gävleborg, samt aktörer med intresse av att branschgemensamt arbeta med validering av generella kompetenser för arbetslivet såsom Studieförbunden
  - o Samarbetet med dessa intressenter har utvecklats under projektet av olika anledningar. YA- och Valideringsdelegationen lades ned i början av projektet, i 2018 respektive 2019, fram till dess hade projektet bra samverkan med de båda delegationerna. Samverkan med TSL och Region Gävleborg togs 2020 över i myndighetens andra ESF-projekt Valideringslyft och de båda organisationerna medverkade vid Valideringslyfts slutkonferens i december 2022.

Branschorganisationerna som medverkat i projektet presenteras i bilaga 2 har till stor del varit desamma under hela projektet men de har knutits till projektet på olika sätt under de tre projektperioderna. BOSS-projektet har förlängts vid två tillfällen (2019 och 2021) och projektet kan delas upp i tre projektperioder med följande interna benämningar:

- BOSS 1.0: 2018–2019
- BOSS 2.0: 2020–2021
- BOSS 3.0: 2022-april 2023

Under BOSS 1.0 tecknades avtal med branschorganisationer. Avtalen reglerade vilka projektaktiviteter som organisationen hade för avsikt att delta i, vilka redovisningstekniska krav som ställdes för att kunna ta del av projektmedel och återbetalningsskyldighet om redovisningstekniska krav inte uppfylldes vid en revision, samt hur projektresultat skulle hanteras med avseende på vars och ens immateriella rättigheter. Man välkomnade även organisationer som inte tecknat avtal att medverka på workshops för att ta del av den kompetensutveckling som BOSS erbjudit, för att bredda projektets förankring och spridning.

I BOSS 2.0 upphandlades individuellt expertstöd och branschorganisationerna kunde engagera sig i projektet på följande tre nivåer:

- Med avtal, individuellt expertstöd och ersättning för egen arbetstid
- Med avtal och individuellt expertstöd, men utan ersättning
- Medverkan på workshops och seminarier utan avtal

Under BOSS 3.0 har inga organisationer haft avtal med projektet utan alla de organisationer som har en branschmodell listad på myndighetens webbplats samt de som håller på att ta fram en modell för listning bjöds in för att delta på projektets aktiviteter. En anledning till att man inte längre tecknade avtal med branscherna och erbjöd individuellt expertstöd var pga. att det nu fanns ett statsbidrag som branscherna kunde söka för att utveckla sitt arbete. En annan anledning var att många av branscherna upplevde administrationen kring avtalen som för arbetsbelastande att hantera även om de fick ersättning för sin tid. Arbetet med att ta fram och teckna avtal med branscherna har även varit både omfattande och utmanande arbete för myndigheten då man hade att göra med organisationer som många gånger hade en struktur och bemanning som inte enkelt lierade med de regelverk som gäller för MYH eller ESF.

### *Produktionsspår och ett kompetensutvecklingsspår*

Projektet och dess målindikatorer har varit indelade i ett produktionsspår och ett kompetensutvecklingsspår. Erfarenheten under de första två år projektet bedrevs ledde till slutsatsen att dessa två spår borde integreras i en sammanhängande verksamhet. Det var inte meningsfullt att skilja kompetensutveckling från produktion, då det var i produktion som den mesta kompetensutvecklingen skedde. När man i BOSS 2.0 tog fram en ny modell med erfarenhetsutbyte och expertstöd, blev det än tydligare att vägen att nå produktionsmål skedde genom kompetensutvecklingsmålen. Projektets utvärderingar pekade på att man med fördel kunde integrera de två spåren och det förändrade arbetssättet gjorde att det inte var meningsfullt att skilja aktiviteterna åt.

### Hur många kvinnor och män har deltagit i projektet?

BOSS-projektet har varit ett projekt utan deltagare eller krav på deltagarredovisning. Med det sagt så har ändå en hel del personer och organisationer medverkat i projektet vilket vi redogör för nedan.

I projektet har totalt 1291 personer (ej unika individer utan samma personer har deltagit vid flertalet aktiviteter) medverkat vid 35 aktiviteter. Under 2018–19 (BOSS 1.0) skedde nio aktiviteter med 410 medverkande. Mellan 2020–2021 (BOSS 2.0) arrangerades 18 aktiviteter med totalt 671 medverkande. Under den sista projektperioden (BOSS 3.0, jan 2022-april 2023) genomförde projektet nio aktiviteter med 210 medverkande.

Från och med 2020 finns statistik i projektet kring könsfördelning. Av de 881 personer som medverkat mellan åren 2020–2023 var 451 kvinnor (51 %) och 430 män (49 %). Se fråga "Projektets resultat, och indikatorer" för att läsa mer om projektets arbete med att säkerställa deltagande på lika villkor för kvinnor och män.

Förutom de medverkande som benämns här har projektet nått ut till individer vid spridningsaktiviteter som inte skett i projektets regi men där projektet har medverkat.

Se bilaga 1 för att få mer information kring alla de aktiviteter som projektet genomfört och när de genomfördes.

## Projektets resultat, mål och indikatorer

Beskriv projektets faktiska resultat i förhållande till den ursprungliga planeringen

**• Branscher innehållsdeklarerar och kvalitetssäkrar sina branschmodeller, vilket främjar upphandling eller beställning av valideringstjänster och därmed också arbetslivets kompetensförsörjning.**

Syfte: Införa standarden för branschvalidering som ett aktivt instrument för kvalitetssäkring av branschvalidering.

Projektets första hypotes som analyserades sommaren 2018 var att ett benchmark-verktyg för kvalitetsutveckling och en modell för innehållsdeklaration, bedömning och kvalitetssäkring kunde byggas samman i en och samma applikation. Det framkom dock på ett tämligen tidigt stadium att arbetet blev alltför komplext och att de båda syftena var svåra att integrera.

Expertgruppen valde att först fokusera på ett benchmark-verktyg för att främja utveckling och kvalitetsarbete, vilket redovisas under punkt 7.

Senare 2018 och i början av 2019 utvecklades verktyg för att deklarerat branschernas valideringsmodeller på ett sådant sätt att det gick att bedöma kvaliteten. Bedömningskriterier för branschmodeller och en process som involverade både en handläggning och en



branschsammanfattad bedömningspanel provades ut. Slutsatsen var att det går att kvalitetssäkra branschmodeller, men två frågor kvarstod – de kvalitetskriterier som fastställdes i standarden för branschvalidering var alltför omfattande och ingen aktör, varken MYH eller branscherna, hade mandat att godkänna branschmodeller.

Hösten 2019 gick därför projektägaren ut med en förfrågan till representanterna i Branschnätverket för validering om att reducera de ursprungliga dryga tjugotalet kriterier i standarden till sju kvalitetskritiska dito. Av svaren framgick ett större behov av revideringar än endast kvalitetskriterierna och ett sådant arbete skulle sannolikt kräva ett nytt regeringsuppdrag. MYH tog också upp frågan med uppdragsgivaren om att resursätta något slags sekretariat inom myndigheten för att kunna hantera handläggningen av ärenden avseende att deklarerat och godkänna branschmodeller.

Parallellt undersöktes intresset hos medverkande branscher för att gå samman i någon form av ekonomisk förening med syfte att ta fram en kvalitetsmärkning liknande "Krav" eller "Svanen" för branschvalidering. Branscherna bedömde dock att det inte fanns tillräckliga förutsättningar för en sådan lösning och inte heller för ett regelrätt standardiseringsarbete via Sveriges standardiseringsinstitut, SIS. Projektet bordlade därför frågorna om godkännande av branschmodeller i väntan på någon öppning.

En bärande del i projektets koncept för att kvalitetssäkra branschmodeller var att arrangera årliga kvalitetskonferenser, där modellägarna skulle presentera sitt kvalitetsarbete för kollegor i andra branscher. Idén var hämtad från ingenjörsutbildningarna där erfarenheterna av denna typ av benchmark var goda och kvalitetsdrivande. Den första kvalitetskonferensen var planerad till hösten 2020, men så kom pandemin och lade hinder i vägen för alla fysiska evenemang.

Frågan om kvalitetssäkring av branschmodeller överskuggades av behovet att anpassa projektverksamheten till distans och digitala plattformar. Under 2020 och 2021 tecknades också avtal med flera branscher som innebar att projektet kunde ge ett mer individualiserat kvalitetsstöd utifrån de handlingsplaner som medverkande branscher tagit fram i desktop-applikationen Kvalitetskompassen.

År 2022 inledde projektet med ett förnyat avstamp i en hearing för branschvalidering och förslaget framfördes om att sätta upp transparenta kriterier för den listning av nationella branschmodeller som projektägaren har på sin hemsida. Likaså fanns det stor uppslutning runt förslaget att äntligen genomföra en kvalitetskonferens för branschvalidering till hösten.

Kvalitetskonferensen genomfördes i Katrineholm i september 2022 som ett tvådagars evenemang med flera olika presentationer från medverkande branscher. Inför konferensen skickades fem kvalitetskriterier för listning av nationella branschmodeller ut för påseende och dessa fick ett unisont godkännande från branschrepresentanterna. Syftet är att svaren på de indikatorer som är kopplade till kvalitetskriterierna ska gå att finna på respektive modellägars egen hemsida.

**• Branscher tar fram handlingsplaner för vidareutveckling och etablering av kvalitetssäkrad branschvalidering, vilket främjar kunskap om och användning av branschvalidering internt inom branschen och i avtalsreglerade yrkesintroduktionsanställningar.**

*Syfte: Främja tillämpningen och öka omfattningen av branschvalidering för strategisk kompetensförsörjning och inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar.*

Medverkande branscher har tagit fram individuella handlingsplaner inom ramen för användningen av Kvalitetskompassen, se kapitel 7. Ett fokus för projektet har hela tiden varit att öka användningen av branschvalidering för strategisk kompetensförsörjning inom organisationer och företag. Anledningen är att resultaten av valideringarna på det viset blir bättre förankrade hos avnämarna och modellerna blir mindre sårbara för fluktuationer avseende offentlig finansiering av valideringar.'

YA-delegationen avvecklades till årsskiftet 2018/2019, men hade fram till dess en representant i projektets styrgrupp. YA hade ett statsbidrag som delvis kunde användas för utveckling av branschvalidering och det statsbidraget administrerades av Skolverket. Trots goda spridningsinsatser, med bland annat informationsfilmer om branschvalidering, fick verksamheten inte den avsedda effekten i form av ökade tillsvidareanställningar för deltagarna. Projektet hade dock nytta av delegationens erfarenheter i ledningen och styrningen av BOSS.

Ett externt fokus för projektet har varit att verka för att ge branschvalidering bättre generella förutsättningar och att sprida kunskap om branschvalidering som ett verktyg i kompetensförsörjningen. Erfarenheterna från arbetet med branschernas handlingsplaner har då varit en av utgångspunkterna, liksom erfarenhetsutbytet i styrgruppen där även en representant för Valideringsdelegationen 2015-2019 satt med. Valideringsdelegationen hade en särskild arbetsgrupp för branschvalidering, där projektledaren för BOSS satt med på Myndigheten för yrkeshögskolans mandat.

I rapporten Branschvalideringens användning och nytta<sup>1</sup> som sammanställdes på initiativ av Valideringsdelegationen 2015-2019 angav man tre perspektiv på branschvalidering: näringspolitisk nytta, arbetsmarknadspolitisk nytta och utbildningspolitisk nytta. Valideringsdelegationen betonade också vikten av att staten bidrog till att finansiera utvecklingen av branschmodeller och ännu mer specifikt branschernas kvalifikationer.

I maj 2019 hölls ett öppet seminarium för branschvalidering där Valideringsdelegationen medverkade. Projektet redovisade resultat av de sex tematiska workshops som arrangerats och den modell för deklaration och kvalitetsbedömning av branschmodeller som arbetats fram. Ett par medverkande branscher berättade om sina erfarenheter.

Valideringsdelegationen presenterade sina förslag avseende branschvalidering för att få återkoppling från branscherna inför den slutredovisning man höll på att sammanställa. Utgångspunkten var att branscherna även fortsättningsvis ska äga sina valideringsmodeller. Det är då naturligt att branscherna också finansierar förvaltningen och utvecklingen av dessa. Det är dock rimligt att även staten tar ansvar för utvecklingsarbetet, så att tillgången till kvalitetssäkrad och likvärdig validering kan öka.

Vidare angav man att ökad tillgång till validering innefattar både utvecklingen av fler valideringsmodeller som omfattar fler yrkesroller och ökad tillgänglighet, bl.a. geografiskt. Validering är ett viktigt verktyg för en fungerande kompetensförsörjning och matchning på arbetsmarknaden, vilket också ligger i statens intresse. Valideringsdelegationen föreslog därför att staten skulle medfinansiera utveckling och revidering av branschmodeller i syfte att utveckla kvalitetssäkrade kvalifikationer som har legitimitet i branschen och som uttrycks så att de kan nivåplaceras i SeQF.

Sedan framhöll man vikten av att det finns processtöd för framtagning av kvalifikationer/kompetensstandarder, att det finns stöd för kvalitetssäkring av branschmodeller, samt att det finns stöd för information/marknadsföring. Den återkoppling Valideringsdelegationen fick på seminariet var övervägande positiv till förslagen. I Valideringsdelegationens slutbetänkande<sup>2</sup> framgår det också att den föreslagna färdvägen var den som genomsyrade delegationens slutsatser och rekommendationer.

---

<sup>1</sup> Exempel och analys som genomförts med stöd av Valideringsdelegationens arbetsgrupp för branschvalidering, Bättre konsult 2018-02-27

<sup>2</sup> SOU 2019:69 - Validering för kompetensförsörjning och livslångt lärande

Rapport togs fram i syfte att ge en fördjupad analys där BOSS formulerade sina egna slutsatser gällande hur det fortsatta stödet för branschvalidering borde utformas<sup>3</sup>. I rapporten som togs fram sammanfattas projektets erfarenheter vid tidpunkten för publiceringen i januari 2020. Bland annat nämns betydelsen av rollen valideringsmäklare som en funktion som kan matcha individer och företag mot relevanta branschmodeller. En del av förslagen är dock överspelade eller har fått andra lösningar under projektets fortsatta gång. Andra är fortfarande lika aktuella idag, se bilaga 4.

**• Branscher ansöker om att koppla sina branschkvalifikationer till SeQF, den svenska referensramen för kvalifikationer, vilket ökar överförbarheten av valideringsresultat mellan branschmodeller och gentemot formell utbildning.**

Projektet har lagt ett stort fokus på att stödja branscherna i deras arbete med att formulera kompetensstandarder i form av läranderesultat och att därmed underlätta för branscherna att ansöka om beslut om nivå enligt SeQF för sina yrkeskvalifikationer. Detta arbete har också gett branschrepresentanter en ökad förståelse för principerna för läranderesultat och hur de lägger grunden för kvalitetssäkrad mätning och bedömning av individers prestationer.

Den ökade transparensen i kompetenskrav och bedömningsmetoder som detta arbete fört med sig gör det lättare att jämföra branschvalidering med formell utbildning, om man inte utgår från samma kravspecifikationer vilket är fallet inom vård och omsorg. Det visar sig dock att den ökade transparensen inte automatiskt ökar överförbarheten mellan valideringsresultat och utbildningsmål. Ofta behöver kompletterande översättningsnycklar tas fram för att visa sambanden mellan till exempel formella kursmål och delkvalifikationers läranderesultat. Komplexiteten i detta arbete har medfört att vissa branscher som startat senare med sitt utvecklingsarbete har valt de formella utbildningsmålen som utgångspunkt för sina kravställningar.

Vid projektets start hade endast en av branschernas kvalifikationer fått ett beslut om nivå enligt SeQF, SRY:s yrkesbevis inom Städservice (SeQF 4). Handläggningstiden hade också varit lång på grund av att rutiner och anvisningar inte varit fullt utvecklade vid lanseringen av SeQF 2016.

Efter en trög start började ansökningarna från branscherna komma in och under 2020 fattades ytterligare ett beslut, Yrkesbevis Återvinningsarbetare på ÅVC (SeQF 4). Sedan började utvecklingen ta fart och 2021 fattades åtta beslut om nivå för arbetslivets kvalifikationer kopplade till branschmodeller. År 2022 fattades 18 beslut om nivåplacering och under första kvartalet har ytterligare fem beslut fattats, vilket sammanlagt ger en summa av 32 beslut om nivå enligt SeQF under projektiden. Det är SeQF-nivåerna 3-5 som hittills har varit aktuella för branschmodellerna.

Den nya valideringsförordningen som trädde ikraft 1 januari 2023 kommer sannolikt innebära en fortsatt ökning av antalet ansökningar.

**• Branscher gör uppskattningar av omfattningen av branschkvalifikationers olika delar för att underlätta värdering och jämförelse med formell utbildning.**

*Syfte: Öka valideringsresultatets överförbarhet mellan branschmodeller och mellan branschvalidering och formell utbildning.*

I kapitel 3 nämndes svårigheten att öka jämförbarhet och överförbarhet endast baserat på nivåer i SeQF och läranderesultat. Det är också viktigt att kunna ange omfattningen av det lärande som ligger till grund för en kvalifikations olika delar. I formell utbildning anges

---

<sup>3</sup> Delrapport med fördjupad behovsanalys avseende stöd för branschvalidering (MYH 2018/1452)

detta med poängsystem där varje poäng representerar ett specifikt nominellt arbetsbeting. I Sverige har vi gymnasiepoäng, yrkeshögskolepoäng och högskolepoäng, men det finns inget poängsystem för icke-formella utbildningar.

Endast en branschmodell har utvecklat fullskalig modell för att kvantifiera det lärande som kompetensstandard representerar och det var i ett europeiskt Erasmus-projekt där ECVET användes för att uppskatta omfattningen av olika delkvalifikationer. På grund av svårigheten att implementera ECVET-systemet för annat än mobilitet, har EU valt att avveckla detta poängbaserade meritöverföringssystem. Det finns ingen direkt ersättning för detta generella meritssystem för yrkesutbildning, som var jämförbart med ECTS för högre utbildning.

Under 2022 har man från EU istället valt att lansera ett förslag till hur man ska kunna arbeta med mikromeriter och dessa kan fylla ett liknande behov. I en mikromerit har man förpackat ett eller flera läranderesultat och där ska anges vilket nominellt arbetsbeting den motsvarar och vilka bedömningsmetoder som används. Flera branscher har under 2022 börjat undersöka möjligheterna att använda mikromeriter, inte minst genom pilotverksamhet i Vinnova-projektet Kompetenspasset. Spridningen av dessa erfarenheter kommer bland annat ske på BOSS-projektets slutkonferens i Malmö 19-20 april 2023.

• **Branscher utvecklar fler gemensamma valideringsinstrument för att kunna arbeta med olika kvalifikationsnivåer och överföra kompetenser mellan yrkesområden.**

Syfte: Öka samsyn och gemensamt nyttjande av generella branschöverskridande plattformar för validering mot arbetslivets kompetensbehov.

Svensk Industrivalidering var vid starten av BOSS-projektet det enda nationella valideringssystem som var redo att ta sig an utmaningen att bygga en moduluppbyggd kvalifikationsmatris. På grund av problem att bemanna upp under projektperioden kunde inte projekt målet infrias fullt ut. Skärteknikcentrum som förvaltar Industriteknik Bas, Automation Bas och Underhållsteknik Bas såväl som sina egna kvalifikationer inom skärande bearbetning, Grönt, Blått och Svart certifikat, hade under projektperioden egna ESF-projekt som drog mycket resurser. Både inom Svensk Industrivalidering och inom Sobonas valideringssystem har det trots utmaningarna gjorts framsteg.

Konsortiet Svensk Industrivalidering består av Industriarbetsgivarna, IF Metall, Skärteknikcentrum, Teknikföretagen, Gjuteriföreningen, Trä och Möbelföretagen, Grafiska Företagen, GS Facket, Livsmedelsföretagen, Livsmedelsarbetareförbundet, Innovations- och kemiindustrierna, TEKNO och Svetskommissionen. Dessa parter samverkar om ett nationellt system för validering av kompetenser som är kritiska för en hållbar och konkurrenskraftig produktion av varor och industrinära tjänster.

Valideringssystemet består av tre grundläggande gemensamma bas-kvalifikationer, vilka sedan kan byggas på med 30 olika branschspecifika yrkeskvalifikationer.

Valideringssystemet spänner över bas-kvalifikationer på SeQF nivå 3 till specialiserade yrkeskvalifikationer på SeQF nivå 6. Alla kvalifikationer är uppbyggda av moduler och samma moduler kan förekomma i flera kvalifikationer, speciellt i bas-kvalifikationerna.

Bas-kvalifikationerna inom valideringssystemet bygger på en förvaltningsmodell där en procentsats av intäkterna från valideringsverksamheten går tillbaka till förvaltaren, för att möjliggöra revideringar av de ingående modulerna. På så sätt uppdateras kvalifikationerna normalt vart tredje år för att löpande vara relevanta och aktuella för industrin.

TEKNO-industrin, som utvecklade sin valideringsmodell inom BOSS-projektet, integrerade 4 av 10 moduler från Industriteknik Bas i sin modell för sömnadsoperatörer. TEKNO var vid

tillfället inte med i konsortiet och ingick därför inte i förvaltningsstrukturen. TEKO kunde därför inte per automatik ta del av de uppdateringar som genomförs och inte heller bidra med sina erfarenheter till revideringarna. Slutsatsen blev att det är avgörande att ligga under en gemensam förvaltningsstruktur för att fritt kunna använda de moduler som är framtagna.

En annan huvudman som under projektiden i BOSS har byggt ett liknande valideringssystem är den kommunala arbetsgivarorganisationen Sobona. Sobonas valideringssystem inkluderar ett 30-tal yrkeskvalifikationer inom 7 olika verksamhetsgrenar och spänner i dagsläget över SeQF-nivåerna 3-5. Yrkeskvalifikationerna är moduluppbyggda och flera av modulerna ingår i olika yrkeskvalifikationer. Här har man också en partsgemensam förvaltningsstruktur med nio parter i kompetenskansliet, samt kvalitetssäkring baserad på OCN-metoden, vilket möjliggör revideringar och uppdateringar inom hela valideringssystemet.

Sobona ingår med en pilot inom Vinnova-projektet Kompetenspasset för att undersöka hur mikromeriter kan förstärka överförbarhet och tydlighet i utveckling och erkännande av yrkeskompetens. Samarbete pågår med huvudmän inom både handel och underhåll för att se om förutsättningar finns för gemensamma mikromeriter. Även inom Industrikonseriet undersöker man om mikromeriter kan vara ett verktyg för att främja arbetet med kompetensförsörjning.

**• Branscher utvecklar sin processledningskompetens avseende att ta fram nya valideringsmodeller och bransch kvalifikationer för nya yrkesroller.**

*Syfte: Stärka kompetensen i branscherna i att utveckla och vidareutveckla kvalitetssäkrade valideringsmodeller.*

Under hösten 2018 och våren 2019 planerades och genomfördes sex tematiska workshops för att belysa och diskutera olika aspekter med anknytning till utvecklingen av branschmodeller. Erfarenheterna var överlag goda, men det var en utmaning att ge både nya processledare och gamla och erfarna dito något som upplevdes som kompetensutvecklande. Branscherna hade också lite startsträcka för att resurssätta utvecklingsarbetet enligt sina handlingsplaner vilket ledde till förseningar.

När projektet erbjöds möjlighet till förlängning under 2020-2021 planerades för ett lite annorlunda upplägg. Fokus var att bredda både målgruppen av branschernas processledare och det upphandlade expertstödet, för att få bättre spridning på kompetensen och för att främja jämlikhet inom utvecklingsarbetet. Valbara tematiska workshops stod på programmet med mer utrymme för erfarenhetsutbyte mellan branscherna. Självtudiematerial fanns också i planeringen, bland annat i form av filmer.

Det arbets sätt som växte fram i projektet var framgångsrikt och bildade modell för framtida projekt. Det byggde på kombinationen av gemensamma tematiska träffar med erfarenhetsutbyte och individuellt expertstöd till processledare för att komma vidare med sina branschspecifika utvecklingsarbeten.

46 processledare har deltagit i projektets workshops och seminarier, samt har mottagit individuellt expertstöd för att självständigt kunna utveckla befintliga och nya modeller. Att projektet har lyckats i detta arbete stöds av att fler yrkesroller har utvecklats.

I början av 2018 fanns 21 modeller för validering mot arbetslivets kvalifikationer som omfattade 56 yrkesroller (Valideringsdelegationens årliga redovisning). År 2021 fanns det 24 modeller och 114 yrkesroller (MYH Valideringsrapport 2022). Under projektets gång har utbudet därmed ökat med 3 modeller och 58 yrken.

I arbetet med Kvalitetskompassen har målsättningen varit att integrera förklaringar och stöd i stödverktyget, så att den blir så självförklarande som möjligt. Manualer och rutiner har därmed varit tämligen överflödiga. Fortfarande är det dock en klar fördel att ha någon med erfarenhet av verktyget med sig vid en första genomgång.

Sex tematiska workshops har filmats och länkar till youtube-klippen ligger ute på myndighetens hemsida. De olika temana är: Introduktion och begrepp, Kompetenskrav och kvalifikationsbeskrivningar, Kompetenskrav, bedömningsmetoder och kompetensbevis, Målgruppsanpassning och tillgänglighet, Att resurssätta drift och förvaltning, samt Kvalitetsarbete – styrning och säkring.

Behovet av reviderade riktlinjer för validering enligt branschmodell har också vuxit under projektets gång, inte minst med tanke på den nya valideringsförordningen som trädde ikraft 1 januari 2023. I dessa riktlinjer belyses olika strategier för utveckling av hållbara branschmodeller, samt kriterier för vad som kan betraktas som nationellt giltiga valideringsmodeller.

Två branscher, inom textil och mode samt film- och TV-produktion, har skapat nya valideringsmodeller med stöd av projektet. Inom textil och mode är det branschorganet Stiftelse Proteko som genom verksamheterna i Nordiska Textilakademin och Kompetensslussen har utvecklat och testat validering för bland annat sömnadsoperatörer. Inom film- och TV-produktion har ett partssammansatt organ bildats, Yrkesnämnden för Film och TV, som har utvecklat en modell för att validera baskompetens inom film- och TV-produktion. Kvalifikationer för flera yrkesroller är under utveckling.

**• Branschernas egen kapacitet stärks i att implementera standarden för branschvalidering och att förvalta resultaten av projektet inom sina egna organisationer, vilket även bidrar till att säkra legitimiteten för modellen.**

*Syfte: Öka kvalitet, legitimitet och tillgänglighet avseende befintliga branschvalideringsmodeller och branschkvalifikationer.*

Som nämndes under punkt 1 valde projektgruppen sommaren 2018 att utveckla ett fristående benchmark-verktyg baserat på Standard och riktlinjer för branschvalidering av yrkeskompetens<sup>4</sup>. För detta ändamål identifierade expertgruppen 108 olika kvalitetsindikatorer, grupperade i tre olika kategorier: organisation, valideringsmodell och genomförande. Syftet med verktyget var att branscherna själva skulle skatta i hur hög grad indikatorerna uppfylldes och resultatet presenterades bland annat som tre spindeldiagram som grafiskt ger en bild av styrkor och utvecklingsområden.

Vidare kunde de indikatorer som inte var uppfyllda användas för att sätta mål för en handlingsplan med kopplade aktiviteter för att vidareutveckla branschmodellen. Benchmark-verktyget byggdes först i excel och de medverkande branscherna började testa modellen under senhösten 2018 fram till våren 2019.

Efter ett antal tester och justeringar fattade projektet beslut om att utveckla en desktop-applikation utifrån benchmarkverktyget med en mer utvecklad funktionalitet och ett mer användarvänligt gränssnitt. Via en upphandlad leverantör påbörjades arbetet på försommaren 2019 och i november 2019 var applikationen klar för lansering.

Benchmark-verktyget fick namnet Kvalitetskompassen och finns tillgängligt via myndighetens hemsida<sup>5</sup>. Via en inloggning kan användaren spara sina resultat och

<sup>4</sup> Ett uppdrag i särskild ordning i myndighetens regleringsbrev för 2016 som utfördes i samverkan med Branschnätverket för validering

<sup>5</sup> <https://minasidor.myh.se/kvalitetskompassen>

komma tillbaka och fortsätta sitt arbete. Syftet är att Kvalitetskompassen ska kunna vara ett stöd både vid nyutveckling och för vidareutveckling av branschmodeller. Man kan till exempel jämföra resultat av benchmark mellan två år för att se hur kvaliteten utvecklas.

Vidare har applikationen stöd för att arbeta med att ta fram handlingsplaner för utvecklingsarbetet och det har varit ett effektivt sätt att operationalisera den tidigare standarden för branschvalidering och göra den mer tillgänglig. Trots den ökande tillgängligheten har det dock visat sig att en inledande handledning för att introducera nya användare har varit mycket uppskattat och kortar ner startsträckan betydligt.

Inför avtalstecknande med branscherna i den andra projektperioden, BOSS 2.0, var handlingsplaner ett villkor för att kunna bedöma omfattningen av det stöd projektet skulle budgetera för varje medverkande bransch. Även det expertstöd som projektet upphandlade utökades så att avtalstecknande branscher kunde få ett visst individuellt processledningsstöd för att utveckla och åtgärda sina handlingsplaner.

Detta arbete fortgick huvudsakligen från våren 2020 till hösten 2021 och kunde till exempel resultera i framtagning av kvalitetsmanualer, policydokument och rutiner för att stärka sitt kvalitetsarbete. I slutet av projektet har dessa erfarenheter sammanställts till ett branschgemensamt stödmaterial för att ta fram policys för kvalitetsledning som kommer finnas tillgängligt på myndighetens hemsida.

Eftersom ett nationellt godkännande av branschmodeller inte har varit möjligt under projektiden är kvalitetssäkringen av varje branschmodell en huvudmanfråga. Det ökade intresset för SeQF indikerar dock att kvalitetssäkringen har fått en tydligare prioritering. Hur branscherna har arbetat med tillgänglighet och anpassningar har varit ett av flera teman för gemensamma workshops, men projektet har inte följt upp individuella branscher i detta avseende.

**• Branscherna tillämpar policys för jämställdhet och likabehandling vid leverans av valideringstjänster, samt arbetar aktivt med att öka tillgängligheten till branschvalidering för personer med funktionsnedsättning.**

*Syfte: Lyfta upp frågorna om jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet på ett tydligt sätt gällande branschvalidering av yrkeskompetens.*

Redan i analys- och planeringsfasen av projektet gjordes en ansats att analysera vilka utvecklingsspår som skulle kunna främja arbetet med horisontella principer, utan att det blev något vid sidan av. Breddad rekrytering, överförbara kompetenser, instegskvalifikationer, samt attityder och förhållningssätt är exempel på områden där projektet har verkat för kompetensutveckling och uppföljning via extern utvärderare.

Det finns en i grunden positiv attityd till frågor om jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet hos de som arbetar med validering, men det är samtidigt ett område där medverkande vittnar om att man aldrig blir fullärd och där det finns utvecklingsmöjligheter att ta vara på som gagnar både arbetsgivare och arbetstagare. Frågorna lyftes bland annat på projektets workshops.

Projektets faktiska resultat kommer nedan beskrivas i relation till utlysningens förväntade effekter samt till de målindikatorer som beskrivs i originalansökan från 2017.

**Förväntat resultat 1: att överförbarheten ökat mellan branschernas modeller för validering och formell utbildning, samt mellan olika branschmodeller.**

Enkätundersökningarna visar att de medverkande, under projektet, fått en större förståelse för överförbarheten mellan den egna modellen och andras modeller samt till formell utbildning. Man konstaterar också att de medverkande ser betydligt fler möjligheter till överförbarhet än tidigare (Apel 2020 - bilaga 7).

Nivåbestämningen av de kvalifikationer som branscherna arbetar med i förhållande till SeQF underlättar möjligheten att länka dessa kvalifikationer med det formella utbildningssystemet eftersom SeQF beskrivs enligt samma logik. Genom att projektet både har ökat intresset för SeQF samt antalet nivåplacerade kvalifikationer (se mer information om detta i förväntat resultat 3 nedan), har också överförbarheten mellan branschernas modeller för validering och formell utbildning ökat. För att öka överförbarheten mellan olika branschmodeller har projektet skapat förutsättningar för kollegial erfarenhets- och kunskapsutbyte mellan branscherna. Att projektet lyckats med detta visar bland annat de medverkande branschernas egna delrapporter från 2021. De beskriver att man genom projektet fått en närmare samverkan med andra branschaktörer och att arenan som skapats för kollegialt erfarenhets- och kunskapsutbyte varit helt avgörande för med vilken takt den egna branschen kunnat bedriva sitt utvecklingsarbete. Även i enkätundersökningarna som den externa utvärderaren Apel utförde omnämns det nätverk och erfarenhetsutbytet man har fått med andra branscher som den enskilt största nyttan med projektet, med hjälp av andra branschers redan gjorda erfarenheter har man kunnat bygga eller vidareutveckla sin egen modell (Apel 2019-bilaga 6, Apel 2020- bilaga 7).

### **Förväntat resultat 2: att valideringens legitimitet har ökat hos branschens arbetsgivare och anställda**

Att man nått det här resultatet bekräftar en av de medverkande branscherna i följande uttalande från där man i sin delrapport från 2021 beskriver hur utvecklingsarbetet som skapats inom ramen för projektet har "höjt legitimiteten och överförbarheten av valideringsresultat och ökat nyttan och användning av branschvalidering för arbetsgivare och individer". Projektet har bidragit till stärkt legitimitet av validering genom att bland annat öka de medverkandes förståelse och kompetens inom valideringsområdet. Se en mer utförlig genomgång av detta i avsnittet kring nya kunskaper längre ned. Förutom ökad förståelse och nya kunskaper har projektet medfört att de medverkande branscherna i större utsträckning än tidigare har kvalitetssäkrat sina branschmodeller, något som främjar upphandling och beställning av valideringstjänster och därmed också arbetslivets kompetensförsörjning (Apel 2019-bilaga 6, MYH 2021-bilaga 5). Detta resultat stöds av projektets interna - och externa rapportering samt av branscherna själva. En branschorganisation beskriver att projektet resulterat i en "kvalitetshöjning och möjlighet att kunna utveckla erbjudandet om validering". Branscherna har också tagit fram handlingsplaner för vidareutveckling och etablering av kvalitetssäkrad branschvalidering, vilket främjar kunskap om och användning av branschvalidering internt inom branschen och i avtalsreglerade yrkesintroduktionsanställningar.

### **Förväntat resultat 3: att antalet modeller ökat som beskriver kvalifikationer och kompetenskrav i enlighet med SeQF och som därmed också möjliggör nivåplacering i SeQF**

Arbetet i projektet med principerna för läranderesultat och att beskriva kompetenskrav för yrkesroller har slagit igenom i branschernas valideringsarbete vilket medfört att intresset för SeQF också ökat. Genom att man har formulerat sina kompetenskrav för olika yrkesområden som läranderesultat blir det lättare för branscherna att både ansöka om nivåplacering samt att kommunicera sina kompetenskrav med anordnare av både formell utbildning och andra utbildningsgivare (MYH 2021-bilaga 5, MYH 2020-bilaga 4).

Delrapporter från branscherna (2021) visar att man genom BOSS-projektet:

- Fått insikt om värdet av nivåkvalifikationer i SeQF



- Kunnat nivåplacera sina yrkesroller och internt ökat kompetensen inom SeQF
- Ökat effektivitet i aktiviteterna vad gäller utformningen av underlaget inför en ansökan till SeQF
- Förberett ansökan om nivåplacering och fortsatt arbeta med att utveckla en ny valideringsmodell
- Skrivit om sina kompetensbeskrivningar för att de skulle passa bättre med SeQF
- Lämnat in nivåplaceringar till SeQF
- Möjliggjort och påskyndat arbetet med att lämna in en kvalifikationsbeskrivning för inplacering i SeQF

I uppföljningen av branschvalideringen från 2021 rapporterades att branschorganisationerna hade planer på att ansöka om nivåplacering för hela 70 % av sina yrkesroller och några branscher hade vid tillfället redan lämnat in sina ansökningar till MYH (MYH 2021-bilaga 5). Det faktiska resultatet av dessa ansökningar presenteras i MYH:s årsredovisning från 2021 där man i tabell 33 kan se de 21 kvalifikationer som myndigheten beslutat om sedan 2017. Åtta av dessa kvalifikationer, 38 procent, har koppling till utfärdare som medverkat i BOSS-projektet och ökningen av nivåplacerade kvalifikationer kan därmed sägas ha en stark koppling till projektet.

#### **Förväntat resultat 4: att utbudet av modeller för validering i arbetslivet utökats till att omfatta fler yrken, arbetsuppgifter och/eller kvalifikationsnivåer**

I början av 2018 fanns 21 modeller för validering mot arbetslivets kvalifikationer som omfattade 56 yrkesroller (Valideringsdelegationens årliga redovisning 2018). År 2021 fanns det 24 modeller och 114 yrkesroller (MYH Valideringsrapport 2022). Under projektets gång har utbudet därmed ökat med 3 modeller och 58 yrken.

Projektet har bidragit till att antalet yrkesområden där det är möjligt att genomföra valideringar har ökat, något som är tydligt i statistiken från uppföljningen av branschvalideringen. Över 80 procent av de yrkesroller som redovisas i uppföljningen har på olika sätt varit föremål för insatser i BOSS-projektet (MYH 2021-bilaga 5).

Projektet har stöttat branscherna i deras arbete med modeller för validering vilket har gjort att utbudet har utökats och utvecklats. Branscherna beskriver i sina egna delrapporter från 2021, vad utvecklingsarbetet har lett till, man har:

- utvecklat branschens valideringsmodell och sitt arbete med den genom att kritiskt utvärdera och ifrågasätta sin inblick och expertis
- skapat betydelsefulla strukturer genom att bland annat ta fram styrdokument, handlingsplaner, testmetoder, praktiska prov och yrkesnämnder.
- fått en närmare samverkan med dem som representerar valideringsmodeller och andra branschaktörer.
- fördjupat sitt kvalitetsarbete genom att bland annat definiera kvalitetsledningen av branschvalideringsmodellen och tagit fram kvalitetshandböcker
- förtydligat riktlinjer och fått en djupare förankring gentemot sina företag. Man har även tagit fram informationsmaterial riktade till företagen.
- uppdaterat och skapat aktuella och relevanta kvalifikationer
- synliggjort kompetensområden för att säkerställa framtida branschbehov.

- prioriterat arbetet med valideringsmodeller och stimulerat ett internt samtal.
- fått bättre kunskap och självförtroende för att skapa ett valideringssystem.

#### *Målindikatorer*

Här följer en genomgång av de målindikatorer som presenterats i originalansökan:

- **Ett kvalitetssäkrings-/benchmarkingverktyg är utvecklat och testat och tillgängligt på myndighetens hemsida.**
  - o Ja, se Kvalitetskompassen som hittas på myndighetens webbplats.
- **Ett tiotal erkända branschmodeller är innehållsdeklarerade och kvalitetsgranskade.**
  - o Denna målindikator har förändrats under projektets gång pga. att man under arbetet med att operationalisera standarden upptäckte att MYH inte hade något mandat för att använda den som en grund för kvalitetssäkring. (Detta beskrivs mer utförligt i tidigare avsnitt om "Projektidé och förväntade resultat".) Arbetet fortsatte dock och utmynnade i fem kvalitetskriterier för att bli listad på myh.se. Dessa godkändes av branscherna vid Kvalitetskonferensen i september 2022.
- **Ett tiotal branschmodeller har formulerat en handlingsplan för att åtgärda synliggjorda kvalitetsbrister och är kvalitetssäkrade, samt har därvid särskilt beaktat tillgängligheten och anpassningen till individuella behov.**
  - o I BOSS 2.0 var det ett krav för de 18 branschorganisationer som skrivit på avtal att de tillsammans med experterna skulle skapa en handlingsplan med kvalitetssäkring och beaktning av tillgänglighet.
  - o Kvalitetskompassen används som ett verktyg för att ta fram en handlingsplan och hit hänvisar MYH nya branscher som vill starta ett utvecklingsarbete med att ta fram en modell för validering. Responsen är positiv och man tycker verktyget ger ett bra stöd.
- **Ett tiotal ansökningar om att koppla branschkvalifikationer till SeQF är inlämnade.**
  - o Från 2018 har myndigheten mottagit 129 ansökningar. Av dem har ungefär en tredjedel, 43, koppling till BOSS.
- **Ett tiotal nya yrkesroller har tillkommit i befintliga eller nya valideringsmodeller.**
  - o I början av 2018 fanns 21 modeller för validering mot arbetslivets kvalifikationer som omfattade 56 yrkesroller (Valideringsdelegationens årliga redovisning). År 2021 fanns det 24 modeller och 114 yrkesroller (MYH Valideringsrapport 2022). Preliminära siffror för utvecklingen år 2022 visar att det finns 148 yrkesroller att bli validerad mot. Det har alltså tillkommit över 90 nya yrkesroller sedan projektet startade 2018.
- **Minst en branschmodell har byggt en kvalifikationsmatris som omfattar flera kvalifikationsnivåer.**

- Konsortiet Svensk Industrivalidering består av Industrierbetsgivarna, IF Metall, Skärteknikcentrum, Teknikföretagen, Gjuteriföreningen, Trä och Möbelföretagen, Grafiska Företagen, GS Facket, Livsmedelsföretagen, Livsmedelsarbetareförbundet, Innovations- och kemiindustrierna, TEKO och Svetskommissionen. Dessa parter samverkar om ett nationellt system för validering av kompetenser som är kritiska för en hållbar och konkurrenskraftig produktion av varor och industrinära tjänster.
- Valideringssystemet består av tre grundläggande gemensamma bas-kvalifikationer, vilka sedan kan byggas på med 30 olika branschspecifika yrkeskvalifikationer. Valideringssystemet spänner över bas-kvalifikationer på SeQF nivå 3 till specialiserade yrkeskvalifikationer på SeQF nivå 6. Alla kvalifikationer är uppbyggda av moduler och samma moduler kan förekomma i flera kvalifikationer, speciellt i bas-kvalifikationerna.
- Svensk Industrivalidering (<https://svenskindustrivalidering.se/>) var vid starten av BOSS-projektet det enda nationella valideringssystem som var redo att ta sig an utmaningen att bygga en modulär kvalifikationsmatris. På grund av problem att bemanna upp under projektperioden kunde inte projektet infrias fullt ut. Skärteknikcentrum som förvaltar Industriteknik Bas, Automation Bas och Underhållsteknik Bas såväl som sina egna kvalifikationer inom skärande bearbetning, Grönt, Blått och Svart certifikat, hade under projekttiden egna ESF-projekt som drog mycket resurser. Vissa erfarenheter kan dock vara värda att lyfta fram.
- Bas-kvalifikationerna inom valideringssystemet bygger på en förvaltningsmodell där en procentsats av intäkterna från valideringsverksamheten går tillbaka till förvaltaren, för att möjliggöra revideringar av de ingående modulerna. På så sätt uppdateras kvalifikationerna normalt vart tredje år för att löpande vara relevanta och aktuella för industrin.
- TEKO-industrin, som utvecklade sin valideringsmodell inom BOSS-projektet, integrerade 4 av 10 moduler från Industriteknik Bas i sin modell för sömnadsoperatörer (<https://kompetensslussen.se/yrkeskvalifikation/>). TEKO var vid tillfället inte med i konsortiet och ingick därför inte i förvaltningsstrukturen. TEKO kunde därför inte per automatik ta del av de uppdateringar som genomförs och inte heller bidra med sina erfarenheter till revideringarna. Slutsatsen blev att det är avgörande att ligga under en gemensam förvaltningsstruktur för att fritt kunna använda de moduler som är framtagna.
- En annan huvudman som under projekttiden i BOSS har byggt ett liknande valideringssystem är den kommunala arbetsgivarorganisationen Sobona. Sobonas valideringssystem inkluderar ett 30-tal yrkeskvalifikationer inom 7 olika verksamhetsgrenar och spänner i dagsläget över SeQF-nivåerna 3-5. Yrkeskvalifikationerna är moduluppbyggda och flera av modulerna ingår i olika yrkeskvalifikationer. Här har man också en gemensam förvaltningsstruktur som bygger på OCN-metoden, vilket möjliggör revideringar och uppdateringar inom hela valideringssystemet.

- Sobona ingår med en pilot inom Vinnova-projektet Kompetenspasset för att undersöka hur mikromeriter kan förstärka överförbarhet och tydlighet i utveckling och erkännande av yrkeskompetens. Samarbete pågår med huvudmän inom både handel och underhåll för att se om förutsättningar finns för gemensamma mikromeriter. Även inom Industrikonstortiet undersöker man om mikromeriter kan vara ett verktyg för att främja arbetet med kompetensförsörjning.
- **Ett tjugotal processledare har deltagit i projektet och utvecklat sådan kompetens att man självständigt kan leda utveckling av befintliga och framtagande av nya valideringsmodeller.**
  - 46 processledare har deltagit i projektet och mottagit individuellt expertstöd för att självständigt kunna utveckla befintliga och nya modeller. Att projektet har lyckats i detta arbete stöds av att fler yrkesroller har utvecklats (se tidigare nämnd målbildindikator).
- **Manualer och rutiner har utvecklats som processtöd och gjorts tillgängliga för spridning via myndighetens hemsida.**
  - Myndigheten har integrerat manualen i Kvalitetskompassen istället för att skapa en separat manual
- **Branschgemensamma policys avseende jämställdhet och likabehandling har tagits fram och tillämpas.**
  - Projektet har utvecklat manualer och rutiner, samt policys avseende jämställdhet och likabehandling (Apel 2019-bilaga 6 samt bilaga 10 Policy likabehandling och icke-diskriminering).
  - Policys färdiga och kommer att publiceras på myh.se under hösten 2023, se bilaga.
- **Minst en ny bransch har provat och utvärderat riktlinjer, manualer och rutiner för att själva utveckla sin modell för branschvalidering.**
  - Två branscher, Proteko och Film- och Tv-branschen, har skapat nya valideringsmodeller.
- **Ett öppet seminarium för att sprida projektets resultat har arrangerats, ev i samverkan med Valideringsdelegationen.**
  - Tre aktiviteter har genomförts för att sprida projektets resultat
    - Ett seminarium genomfördes i samverkan med Valideringsdelegationen i maj 2019 för de medverkande i BOSS samt hela branschnätverket för validering, för att redovisa resultatet av workshops och utvecklingsarbete. 70 personer medverkade.
    - En slutkonferens arrangerade i BOSS 2.0 i november 2021. Konferensen tog upp erfarenheter från utvecklingsarbetet inom ESF-projektet BOSS. De medverkande bjöds på kunskap och inspiration kring nyttan och värdet av att arbeta systematiskt med att etablera kompetensstandarder för olika yrkesroller och branschvalideringsmodeller.
    - En spridningskonferens arrangerades i Malmö i april 2023 där projektets resultat presenterades muntligt och via en

tryckt tidslinje. Goda exempel från projektet spreds även i seminarier.

- **En rapport har tagits fram med en fördjupad analys av hur branschvalidering ska kunna vidareutvecklas, organiseras, finansieras och marknadsföras.**
  - o I januari 2020 togs "Delrapport med fördjupad behovsanalys avseende stöd för branschvalidering" fram, se bilaga 4.

Redogör kvantitativt och kvalitativt för t.ex. nya kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer och arbetssätt

#### *Nya kunskaper*

Ett av de viktigaste resultaten av projektet är att det har ökat de medverkandes förståelse och kompetens inom valideringsområdet. Detta är något som tas upp både av branscherna själva i deras delrapporter från 2021 och i rapporterna som skrivits om projektet av interna och externa parter.

Inom projektet har man noterat att branschprocessledarna idag har mycket mer av en gemensam grund och förståelse att utgå ifrån inom valideringsarbetet (MYH 2021-bilaga 5).

I delrapporterna från branscherna (2021) står att läsa att projektet har:

- skapat gemensam förståelse och kunskap kring hur olika valideringsmodeller fungerar. Den fördjupade kompetensen har skapat gott självförtroende att fortsätta arbetet med valideringsmodeller och gett ny inspiration och kunskap.
- gett insikt om att man har en gedigen valideringsmodell som håller hög kvalitet.
- breddat kompetensen internt runt validering betydligt. En bransch beskriver att man har fått en metodik som man grundat sitt valideringsarbete på. En annan att "vi vet mer vad det är för behov vi har och även vilka branscher vi kan söka kontakt med".

Även i enkätundersökningen ser man att svaren på frågorna, speciellt kring branschgemensamma valideringsmodeller/kompetensstandarder, har blivit mer initierade i enkät 2 än i enkät 1. Detta tyder på att de som svarat har tagit till sig och utvecklat mer kunskap om ämnet under projektets gång (Apel 2020-bilaga 7). Den externa utvärderaren sammanfattar att projektresultaten kan vara svärfångade i den kvantitativa rapporteringen från projekt men man menar att det finns en hel del belägg i enkätundersökningen för att ett lärande skett (Apel 2020-bilaga 7).

#### *Förändringar i attityder*

En förflyttning har skett bland de medverkande organisationerna när det gäller framtagande och användande av generella kompetenser. Vid den andra

enkätundersökningen, som utfördes av den externa utvärderaren, beskrevs fortfarande utmaningar med arbetet men det var ingen som helt ifrågasatte idén om generella kompetenser vilket var fallet vid det första enkättilfället. Kommentarererna handlade mer om "hur" man kunde använda generella kompetenser i stället för "om" man överhuvudtaget hade någon användning för dem (Apel 2020-bilaga 7).

#### *Förändringar i riktlinjer*

Under arbetet med att operationalisera standarden upptäckte att MYH inte hade något mandat för att använda den som en grund för kvalitetssäkring. (Detta beskrivs mer utförligt i tidigare avsnitt om "Projektidé och förväntade resultat".) Arbetet fortsatte dock och utmynnade i fem kvalitetskriterier som validering enligt branschmodell bör uppfylla för att finnas listad på myndighetens hemsida. Kriterierna presenterades och godkändes av branscherna vid Kvalitetskonferensen i september 2022 och finns publicerade på myh.se. Med anledning av nya Valideringsförordningen som trädde i kraft 1 januari 2023 så kommer myndigheten fortsätta revideringsarbetet. Arbetet kommer att presenteras vid 2023 års Kvalitetskonferens.

#### *Förändringar i arbetssätt*

Projektet har haft ett agilt arbetssätt och efter varje genomförd aktivitet tagit in synpunkter för att förbättra och utveckla innehåll och arbetssätt. Detta arbetssätt har gjort att man utvecklat metoder som nu kommer fortsätta att användas i MYH:s arbete i projekt och samarbeten med flera olika externa aktörer, läs mer om projektets arbetssätt i frågan om arbetssätt och hur det kommer fortsätta användas i frågan om användande av resultat.

Projektets arbetssätt har förändrats under de tre projektperioderna både när det gäller avtal med medverkande organisationer, upplägg samt vilka aktiviteter som erbjudits. Den första delen av projektet (BOSS 1.0) var operationaliserande. Genomförandetiden behövde förlängas för att uppnå målsättningarna för branscher som hade längre startsträcka samt ge nytillkomna branscher chans att delta i projektet på likvärdiga ekonomiska villkor. Projektet förlängdes första gången 2019 och den 2-åriga projektperioden som följde refereras till som BOSS 2.0, då gick projektet in med reviderade mål och justeringar av det upplägg och arbetssätt som tagits fram under BOSS 1.0 gjordes. Läs mer om detta i frågan kring arbetssätt. I den andra förlängningen som resulterade i BOSS 3.0, prioriterades arbetet med att förstärka spridning- och implementering av projektets resultat och arbete. Detta innebar att projektet involverade branschorganisationer som medverkat och tagit del av projektets tidigare aktiviteter och stöd för att bidra till ökad kännedom och användning av framtagna metoder och verktyg. Detta arbete skedde i huvudsak nationellt men även transnationellt, då projektet mottagit förfrågningar från andra europeiska organisationer. BOSS 3.0 gav projektet möjlighet till att:

- identifiera flera och nya branschorganisationer som projektet ännu inte nått samt identifiera vilka behov som fanns för ett fortsatt gemensamt utvecklingsarbete, både hos dessa och hos de organisationer som tidigare hade medverkat i projektet.
- genomföra den nationella hearingen kring generella kompetenser som var inplanerad att genomföras våren 2021 men på grund av omprioriteringar fick ställas in.
- genomföra kvalitetskonferensen och ta hand om kvalitetssäkringen av branschvalidering genom att skapa en modell för listning på MYH:s webbplats, ta fram kvalitetskriterier samt ett dokument med riktlinjer för kvalitetssäkring

Pandemin gjorde också att projektet fick justera sitt arbetssätt och ställa om från fysiska workshops/seminarium/möten till digitala aktiviteter. Man utvecklade aktiviteterna för att passa in i det digitala formatet och omfördelade uteblivna konferens- eller resekostnader för förberedelse- och genomförandearbete. En del av de tidigare konferenskostnaderna lades på att ta fram en informationsfilm för att öka förståelsen och nyttan med validering samt vilket arbete som behöver göras för att ta fram kvalifikationer och branschmodeller.

Hur har projektverksamheten arbetat för att säkerställa deltagande på lika villkor för kvinnor och män?

Under analys- och planeringsfasen upprättades en utvärderingsplan som inkluderade jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet. Arbetet integrerades i projektets målsättningar och i verktyg som självskattningenkät, innehållsdeklaration, handlingsplan, enkät från utvärderarna med mera.

En jämn könsfördelning har eftersträvat bland alla medverkande. När nya branschföreträdare tillkommit som velat ta del av projektets kompetensutvecklingsaktiviteter har ett jämställdhetsperspektiv tillämpats med målsättning att få en könsmässigt neutral sammansättning bland dessa branschföreträdare. En jämn fördelning mellan könen är något som eftersträvat även när det gäller föreläsare och expertkonsulter. I upphandling av expertkonsulter inför BOSS 2.0 fanns en skrivning kring detta och om två kandidater bedömdes likvärdiga så skulle det underrepresenterade könet väljas.

Efter den första förlängningen till BOSS 2.0 så har man samlat in könsuppdelad statistik på de personer som medverkade vid projektets aktiviteter för att se hur uppdelningen ser ut mellan män och kvinnor. Denna statistik innehåller alla medverkande vid aktiviteterna och tillhör grupperna: branschföreträdare, föreläsare, expertkonsulter samt projektanställda. Den sammanställningen (som också tas upp i fråga "Projektidé och förväntade resultat") visar på en nästan helt jämn fördelning mellan könen, där de medverkande sedan 2020 varit 51 procent kvinnor och 49 procent män.

Även i projektaktiviteterna syns arbetet med jämställdhet, flera workshops har fokuserat på jämställdhet och kön. Verktyget Kvalitetskompassen har också ett kriterium dedikerat till kön och jämställdhet.

Projektet har tagit fram en policy för likabehandling och icke-diskriminering för som stöd för branscher i sitt utvecklingsarbete, se bilaga 10. Policyn kommer att finnas tillgänglig på myh.se från och med hösten 2023.

#### Arbetssätt

Beskriv projektets huvudsakliga arbetssätt och kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som används

BOSS har använt och utvecklat ett arbetssätt som passar för utvecklingsarbete med många aktörer som står på olika nivåer. Utvecklingen har skett organiskt och agilt genom att lyssna in behoven hos medverkande aktörer och sedan anpassa projektet efter dessa. I den första delen av BOSS (1.0) fick man via utvärderingar in konstruktiv kritik som låg till grund för de förändringar i arbetssätt som skedde i den första förlängningen (BOSS 2.0).

Man valde att behålla de tematiska uppdelningarna som man utvecklat i BOSS 1.0 men ändrade upplägget av aktiviteterna för att involvera de medverkande mer. I den andra förlängningen (BOSS 3.0) fortsatte man använda upplägget som utvecklats med stor deltagarmedverkan och erfarenhetsutbyte.

I de aktiviteter som projektet arrangerat har varje organisations koncept och utvecklingsprocess fungerat som läromedel. Den externa utvärderaren beskriver BOSS och de aktiviteter som arrangerats inom projektet som en praxisgemenskap där de som har kommit längre och nått en högre grad av mognad i sin valideringsmodell fungerat som inspirations- och kunskapskällor för de som inte kommit lika långt (Apel 2019-bilaga 6). Praxisgemenskap är processen från lärling till mästare, och hur nybörjare införlivas i en gemenskap genom lärande i s.k. situerat lärande (situated learning) med fokus på lärlingsskap och relationen mellan novis och expert (Apel 2019-bilaga 6).

Projektet har arrangerat workshops med fokus på kollegialt lärande. I BOSS 1.0 utgick man från dokumentet "standard och riktlinjer" och delade upp det i teman för att göra innehållet mer tillgängligt för de medverkande. Information, om kvalitetssäkring samt hantering av valideringsmodeller, presenterades under föreläsningar följda av öppna diskussioner. I BOSS 2.0 presenterade man samma innehåll som i BOSS 1.0 men med ett större fokus på kollegialt lärande och pga. pandemin så skedde workshopparna digitalt och i mindre diskussionsgrupper via digitala samtalsrum. I BOSS 3.0 blandades fysiska och digitala träffar eftersom man sett att de digitala träffarna möjliggjorde ett större deltagande och större geografisk spridning av de medverkande. Innehållet av projektaktiviteterna skiftade något och spridning och implementering av projektets resultat stod i centrum.

Under de två första projektperioderna erbjöds också de medverkande branschorganisationerna expertstöd i form av expertkonsulter som upphandlats av projektet. Mellan de gemensamma workshopparna var de externt upphandlade experterna och projektledaren vid MYH ett viktigt stöd i arbetet inom respektive branschorganisation med de aktuella valideringsmodellerna och med kvalifikationerna som ska nivåplaceras i förhållande till SeQF (Apel 2019-bilaga 6, 13).

Projektet har under hela projekttiden arbetat mycket med att sprida de erfarenheter och kunskap som skapats under projektarbetet. Man har deltagit på konferenser och hållit i föreläsningar där de medverkande branscher har getts möjlighet att sprida sitt arbete.

Läs mer om de aktiviteter som genomförts i projektet i bilaga 1.

### *Projektorganisation*

BOSS-projektet har haft en styrgrupp bestående av representanter från nyckelorganisationer inom området branschvalidering och kompetensförsörjning, vid projektavslutet representerades Arbetsförmedlingen, LO, Skolverket, Svenskt Näringsliv, Tillväxtverket och Universitets- och högskolerådet. I bilaga 2 finner man en komplett lista med de organisationer som deltagit under hela eller delar av projektet. MYH har som projektägare stått för projekt- och processledning, kommunikation, hantering av ekonomi och administration. Till projektet har även en grupp av externa experter upphandlats som förutom expertstöd till medverkande organisationer även varit delaktiga i att planera, genomföra och moderera projektets aktiviteter.



Vad var det som gjorde skillnad, vad ledde fram till det önskade resultatet

*Kollegialt utbyte och givande workshops*

Kärnan till framgången med BOSS-projektet är samverkan över branschgränserna. I den externa undersökningen från 2020 är den oftast omnämnda nyttan från projektet det nätverk man har fått och det erfarenhetsutbytet man haft med andra branscher (Apel 2019-bilaga 6). Metoden som tagits fram för att kunna lära av och dela med sig till varandra har skapat ett kollegialt utbyte mellan branscherna, vilket har varit en framgångsfaktor för projektet. Upplägget för workshops som utvecklades under projektet för att stärka erfarenhetsutbyte kan sammanfattas i följande punkter:

- Kort inflygning om temat
- Inte så mycket tid i föreläsningar utan mer fokus på att involvera de medverkande än på undervisning
- De medverkande delas upp i mindre grupper och återsamlas sedan i helgrupp

Den externa utvärderaren sammanfattar att "BOSS lyckats väl med att ge stöd i dessa komplexa och mycket angelägna frågor" (Apel 2019-bilaga 6). Man identifierar de workshops som BOSS arrangerat som mycket konstruktiva och givande för de medverkande. Detta framgår tydligt såväl av intervjuer som av den enkätundersökning som de genomförde våren 2019, liksom av projektets egen uppföljning och utvärdering. Att projektets workshops kontinuerligt lockat många medverkande är även det ett kvitto på den upplevda relevansen (Apel 2019-bilaga 6).

*Expertstödet*

En annan framgångsfaktor i projektet har varit expertstödet. För många branscher har det stödet varit helt avgörande för att ta sig över trösklar i sitt utvecklingsarbete och för att nå de målsättningar de satt upp. Detta bekräftas även i rapporten från den externa utvärderaren, där tolv av respondenterna svarade att de haft mycket eller ganska mycket nytta av expertstödet, medan bara fem haft liten nytta (Apel 2020-bilaga 7).

*Nära dialog med de medverkande*

Att ha en nära dialog med de medverkande organisationerna har varit viktigt för projektet. Denna dialog etablerades i början av projektet då en enkät skickades ut till medverkande organisationer med syfte att bättre förstå deras behov inom valideringsområdet. Under projektets första år besökte man även organisationerna för att skapa kontakter och behovsinventera.

Projektet har alltid varit mån om att ta in idéer och korrigera upplägg och aktiviteter efter de medverkande organisationernas preferenser. Detta har skett genom att efter varje workshop ta in synpunkter från de medverkande skriftligen och skruva på allt från detaljer såsom längd på pass/pauser till upplägg och innehåll. Arbetet med att konstant justera och förbättra uppmärksammas också av den externa utvärderaren som noterat att kritik som lyfts i den första enkäten inte nämndes vid den uppföljande enkäten (Apel 2020-bilaga 7). Den externa utvärderaren nämner också att kommunikation från projektkoordinatör inför alla workshops har bidragit till stor uppslutning på träffarna.

### *Projektorganisation*

BOSS var myndighetens första ESF-finansierade projekt och projektorganisationen utvecklades mycket under projektets gång. Vid projektstarten hanterade en roll större delen av funktionerna jämfört med vid projektslutet då man utvecklat en projektorganisation med fem tydliga roller och ansvarsområden: projektledare, processledare, koordinator, kommunikatör, ekonom. Även expertgruppen utvecklades under projektet till att i slutet bestå av en intern expert och en upphandlad expertgrupp. Upphandlingarna av expertgruppen var nydanande och gav projektet möjlighet att "leva som man lärde" genom att bedöma experterna i förhållande till läranderesultat. Därutöver arbetade man även via upphandlingen för att få till en större mångfald i expertgruppen både när det gällde ålder och kön. Arbetet som skett i nära samarbete med den upphandlade expertgruppen har tillåtit projektet att få in en variation av perspektiv och skapat stor kompetensöverföring och kunskapshöjning inom projektorganisationen.

### Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet

Ett kvalitetssäkrings-/benchmarkingverktyg, Kvalitetskompassen, togs fram inom ramen av projektet. Verktyget innehåller en självskattningsdel som tydliggör var man befinner sig i utvecklingsprocessen samt inom vilka kvalitetskriterier man behöver sätta in resurser. Självskattningsverktyget har uppskattats av de medverkande processledarna och de ser en bredd i användningsområdet för detta verktyg. Efter självskattningen kan man med hjälp av verktyget skapa en handlingsplan och följa upp den över tid.

Flera filmer har tagits fram av projektet. Dels spelades tutorials in som utgick ifrån de workshops som genomförts som ett stödmaterial till personer som arbetar med branschvalidering, dels togs en film fram om branschvalidering för att sprida kunskap om branschvalidering mer allmänt. (Läs mer i nästa fråga om "Kommunikation, spridning och påverkansarbete").

Projektet har tagit fram material som benämns "kvalifikationer för mediärer", se bilaga 8. Under BOSS 2.0 såg man ett behov av detta kunskapshöjande material som en kritisk roll för att sprida branschvalidering. Materialet användes som delunderlag för att ta fram analysverktyget i ESF-projektet Valideringslyft.

## Kommunikation, spridning och påverkansarbete

### Beskriv hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete

Projektet har arbetat med spridning av kunskap och erfarenheter till de medverkande organisationerna genom flera olika kanaler. Man har använt sig av workshops, nyhetsbrev och även arrangerat flera egna konferenser för att skapa förutsättningar för både erfarenhetsutbyte och spridning. Mycket av det stödmaterial som tagits fram har gjorts tillgängligt via myndighetens webbplats.

Projektet har även arbetat med att sprida resultat och material till personer som inte medverkat i projektet. Materialet som finns på myndighetens webbplats har varit tillgängligt för allmänheten. Framför allt under den sista projektperioden har projektrelaterade inlägg gjorts i myndighetens sociala medier-kanal LinkedIn där det finns god interaktion med intresserade kring valideringsfrågorna. I övrigt har personer utanför projektet fått information om projektet vid olika presentationer och konferenser. En styrka som utvecklats inom projektet är en miljö som gjort att de medverkande

branschorganisationerna sett värdet av att dela med sig och varit väldigt generösa med att ställa upp i olika sammanhang för att göra just det. Med deras deltagande har goda exempel och erfarenheter från projektet spridits vid externa presentationer och konferenser. För att se mer om hur projektet kommunicerats externt, se bilaga 9.

Projektets styrgrupp är ytterligare en kanal som hjälpt projektet att nå ut med sina aktiviteter och resultat till nyckelorganisationer inom området branschvalidering och kompetensförsörjning. Vid projektavslutet 2023 representerades styrgruppen av Arbetsförmedlingen, LO, Skolverket, Svenskt Näringsliv, Tillväxtverket och Universitets- och högskolerådet och i bilaga 2 finner man en komplett lista med de organisationer som deltagit under hela eller delar av projektet.

I vilka sammanhang har ni spridit erfarenheter från projektet?

#### *Egna konferenser*

- I november 2019 genomfördes en välbesökt spridningskonferens på temat "Branschvalidering – operativ och strategisk samverkan"
- I oktober 2021 anordnades en spridningskonferens, "Effektivisera regionernas kompetensförsörjning", i samarbete med ESF-projektet Valideringslyft. Regionala företrädare bjöds in till en digital konferens i syfte att sprida goda exempel på hur olika aktörer använder branschvalidering för kompetenshöjning, omställning och integration.
- I november 2021 arrangerades slutkonferensen för BOSS som sammanfattade nästan fyra års arbete med utveckling och kvalitetssäkring av bransch kvalifikationer och valideringsmodeller. Konferensen spelades in och deltagarna kunde delta live eller se inspelningen i efterhand.
- I april 2023 arrangerades en spridningskonferens där projektets resultat presenterades muntligt och via en tryckt tidslinje. Goda exempel från projektet spreds även i reportage och seminarier. Delar av konferensen sändes digitalt.

#### *Presentationer*

- December 2018: BOSS presenterades på Regeringskansliet där man gav en generell bild om utvecklingen av projektet samt vilken nytta det har haft för olika branscher där behovet av kvalificerad kompetens är stort.
- Februari 2019:
  - o BOSS medverkade på ett samverkansmöte med ett annat ESF-projekt inom branschvalidering, deltog gjorde även Skärteknikcentrum som är en av de medverkande organisationerna i BOSS.
  - o i Gävle anordnade ESF-rådet ett internt informationsseminarium om branschvalidering och BOSS-projektet för nya medarbetare.
- Mars 2019: vid Försvarsmaktsrådets välbesökta konferens nämndes BOSS-projektet i relation till temat generella arbetslivskompetenser som fick ett stort fokus.

- Juni 2019: BOSS-projektet presenterades på en konferens anordnad av region Västerbotten för regionalt utvecklingsansvariga.
- Augusti 2019: utbildare i Uppsala kommun som sett stora behov inom processoperatörsområdet hos läkemedelsindustrin i kommunen fick information om BOSS.
- Mars 2020: alla befintliga branschmodeller presenterades vid Tillväxtverkets ERFA-konferens.
- Maj 2022
  - o BOSS medverkade vid VPL (Validation of Prior Learning) Biennalen, som ägde rum på Island, och höll i en workshop om validering och arbetslivet där också branschorganisationen Sobona presenterade sitt arbete till stort intresse.
  - o BOSS höll ett seminarium under Yrkes SM om validering som ett verktyg för kompetensutveckling av anställda och rekrytering av nya medarbetare riktat till branscher och utbildningsanordnare

#### *Nyhetsbrev, webbplats och sociala medier*

Sedan starten av projektet, 2018, har nyhetsbrevet varit en kontinuerlig källa till information för medverkande organisationer samt andra intressenter. Här har man fått uppdateringar om vad som hänt i projektet och vad som är på gång. Från början gavs ett särskilt nyhetsbrev ut med BOSS-tema men sedan 2020 ingår projektet i myndighetens nyhetsbrev om branschvalidering och SeQF. På så vis får man större genomslag och når synergieffekter med andra, närliggande delar av myndighetens verksamhet.

Projektets aktiviteter har kommunicerats som nyheter på MYH:s webbplats och inlägg på sociala medier. På Linked In har myndigheten god interaktion på valideringstemat och projektets inlägg har nått ut mycket väl i jämförelse med genomsnittet för myndighetens inlägg på andra teman. Se bilaga 9 "Extern kommunikation av projektet" för exempel på hur kommunikationen har sett ut.

#### *Goda exempel på branschvalidering, individ- och arbetsgivarporträtt*

Projektet har under slutet av 2022 och början av 2023 tagit fram reportage om individer och arbetsgivare som validerats/validerat inom ramen för några av de branschvalideringsmodeller som ingått i BOSS-projektet. Syftet med dessa reportage är att lyfta goda exempel och personifiera valideringsprocessen och göra både processen och betydelsen av valideringen tydligare för de som är intresserade av branschvalidering. Genom att tillgängliggöra de goda exemplen på myndighetens webbplats och i sociala kanaler är det också ett sätt att sprida kännedom om validering av yrkeskompetens till en bredare allmänhet.

#### *Filmer*

Projektet har skapat en informationsfilm med syfte att fungera som stöd för till exempel branschorganisationer eller arbetsgivare när de ska kommunicera värdet och vikten av att arbeta med kvalifikationer och branschvalidering. Tanken är att branscherna kan nyttja filmen både internt i sina ledningsgrupper och externt mot sina medlemsföretag. Denna

film finns tillgänglig på MYH:s webbplats och har även visats i en rad sammanhang där projektet deltagit och presenterat. Branscherna har också rapporterat att mottagandet hos deras ledningsgrupper har varit väldigt positivt. Filmen presenterades för det Nordiska nätverket för vuxnas lärande (NVL) där MYH är representerade i expertgruppen för validering. Det stora intresset i NVL ledde fram till att det togs fram en engelskt textad version som bland annat har visats av NVL-medlemmar för företag på Island.

Förutom informationsfilmen har projektet tagit fram stödmaterial i form av filmade tutorials utifrån den workshopserie som genomförts 2020/21. Dessa filmer har funnits tillgängliga på myndighetens webbplats för branschvalidering.

### Vilka organisationer har ni riktat er till?

Projektet har riktat sig till branschföreträdare som ansvarar för utveckling, löpande förvaltning och drift av erkända branschvalideringsmodeller som är i bruk och nyttjas regelbundet, det vill säga operativt fungerande valideringsmodeller. Projektet har också riktat sig till samtliga branschföreträdare med intresse av att utveckla sin kapacitet att utveckla och förvalta valideringsmodeller i enlighet med den nationella standarden för branschvalidering.

Huvudmännen för branschernas valideringsmodeller är ofta partssammansatta yrkesnämnder och i några fall branschorgan för arbetsgivare. Dessa olika organisationer har en huvudroll när det gäller utveckling och förvaltning av branschkvalifikationer och valideringsmodeller. Det är ur denna krets som kärnan av branschföreträdarna för projektet hämtats. Sedan har även andra branschföreträdare tillkommit som velat ta del av projektets kompetensutvecklingsaktiviteter.

Förutom branschorganisationer finns det ett antal olika intressenter i branschvalidering som har följt projektet och tagit del av dess resultat. Några representanter från dessa intressenter sitter i projektets styrgrupp. Bland intressenterna återfinns beställare av valideringstjänster såsom Arbetsförmedlingen och omställningsorganisationer, aktörer med samordnande och stödjande roller som bland annat regionföreträdare i myndighetens andra ESF-projekt Valideringslyft samt aktörer med intresse av att branschgemensamt arbeta med validering av generella kompetenser för arbetslivet såsom Studieförbunden.

För en sammanställning av de branscher som deltagit se bilaga 2.

### Hur förs projektresultatet vidare?

Efter projektet avslutas kommer det finnas kvar en webbsida med en sammanfattning av vad BOSS varit samt länkar till det som har producerats inom projektet på myndighetens webbplats. Det som har producerats inom projektet kommer flyttas till andra webbsidor för att bli implementerade i MYH:s ordinarie webbstruktur.

Länkar från BOSS-sidan kommer finnas till:

- Slutrapport för projektet
- Kvalitetskompassen
- Riktlinjer för validering enligt branschmodell
  - Kvalitetskriterier för att en branschmodell ska listas hos MYH

- Goda exempel på branschvalidering, individ- och arbetsgivarporträtt
- Branschvalideringskartan och branschmodellerna
- Filmen om branschvalidering – en nyckel till kompetensförsörjning

### *Årshjul för branschvalidering*

På MYH:s webbplats kommer det även att läggas till ett årshjul med information om de aktiviteter inom branschvalidering som MYH. Tre av de aktiviteter som utvecklats inom BOSS-projektet kommer bli en del av det årshjulet. Läs mer om dessa tre i avsnittet "användande av resultat". Det kommer även finnas en kontaktmöjlighet för den som vill komma i kontakt med dem som arbetar med branschvalidering på MYH och/eller delta på aktiviteterna.

## Uppföljning och utvärdering

Hur har extern utvärderare konkret bidragit till projektarbetet

Den externa utvärderaren, Apel, som upphandlades av BOSS-projektet mellan 2018 - 2020, har skrivit två rapporter: "Delrapport från utvärdering av projekt" samt "Sammanfattning av två deltagarenkäter", se bilagor 6 och 7. Underlaget i rapporterna bygger på:

- Återkommande dialog med projektteamet vid MYH
- Deltagande på de allra flesta av de workshops som arrangerats
- Intervjuer med branschföreträdare, projektledning, projektägare, experter, myndighets- och organisationsföreträdare
- Enkätundersökning avsedd som baslinjemätning riktad mot branschföreträdare, myndighets- och organisationsföreträdare samt en uppföljningsenkät för att följa upp baslinjemätningen
- Dokumentstudier inklusive projektets interna utvärdering

Detta underlag klargjorde att projektet var på rätt väg samt länkade arbetet till en del teoretiska begrepp såsom "kollegialt utbyte" som man använt sig av fortsättningsvis för att beskriva projektets arbetssätt och styrkor.

Hur har ni själva arbetat med uppföljning och utvärdering i projektet

BOSS-projektet har präglats av utvärderande diskussioner med högt i tak och en vilja att kontinuerligt granska vad man har gjort för att hela tiden utveckla projektet. Projektet har löpande utvärderat de aktiviteter som genomförts. Varje workshop har utvärderats genom att de medverkande fått svara på frågor i ett digitalt formulär kring bland annat upplägg och innehåll. Dessa svar har sedan fungerat som en temperaturmätare och underlag för den interna reflektion som skett i projektgruppen i samband med workshoppen. Man har använt sig av ett agilt arbetssätt och snabbt kunnat göra förbättringar med hjälp av de synpunkter som kommit in från de medverkande. Utöver de reflektioner som lyfts kring

workshoppar har man haft reflekterande utvärderingsmöten för att diskutera projektet mer generellt.

Den 15 januari, 2020 samlade den dåvarande processledaren projektgruppen med MYH-anställda och anlidade konsulter med målsättningen att vägleda och stötta BOSS-projektets arbete i nästa fas, samt även i myndighetens framtida projektgrupper. Ett liknande möte skedde 30 november, 2021 då man tillsammans i projektgruppen utvärderade projektarbetet under BOSS 2.0.

Mycket av utvärderingen och uppföljningen har skett i reflekterande diskussioner men projektet har även skriftligen sammanställt underlag i tre delrapporter med rubrikerna:

- "Delrapport för analys-och planeringsfasen i ESF-projektet Branschvalidering –Operativ och Strategisk Samverkan, BOSS" skrevs april 2018, se bilaga 3
- "Delrapport med fördjupad behovsanalys avseende stöd för branschvalidering" skrevs januari 2020, se bilaga 4
- "Uppföljning av utvecklingen inom branschvalidering under åren 2019 – 2020" skrevs maj 2021, se bilaga 5

Under projektet har de medverkande branschorganisationerna årligen (från år 2019–2021) inkommit med statistik kring deras valideringar som sammanställts och presenterats i MYH:s valideringsrapport som hittas på myndighetens webbplats. Innan 2019 var det Valideringsdelegationen som gav ut statistiken och MYH var behjälpliga vid insamlingen.

På vilket sätt har det varit ett stöd för projektverksamheten

De rapporter och underlag som har tagits fram i projektet har säkerställt att projektet löper på i rätt riktning, bland annat när det gäller målet att utbudet av valideringsmodeller utökas till att omfatta fler yrken, arbetsuppgifter och/eller kvalifikationsnivåer. Det agila arbetssättet med löpande utvärderingar har medfört att man snabbt kunnat korrigera aktiviteter och utveckla projektet löpande. Att det löpande utvecklingsarbetet har varit framgångsrikt uppmärksammades också av den externa utvärderaren (Apel 2020-bilaga 7).

## Användande av resultat

Beskriv hur ert projektresultat helt eller delvis kommer att användas i ordinarie verksamhet och i befintliga strukturer

### *Arbetsätt/metodik*

Myndigheten för yrkeshögskolan har även fortsättningsvis ett uppdrag att med beaktande av valideringsförordningen "stödja branscherna i deras arbete med att utveckla och kvalitetssäkra samt informera om modeller för validering" (SFS 2022:1553). I arbetet med det uppdraget lämnar BOSS ett stort avtryck. Tre av de aktiviteter som utvecklats i projektet kommer användas i ordinarie verksamhet:

- Hearing för branschvalidering: där MYH får en nulägesbild av branschernas behov kopplat till myndighetens uppdrag för att kunna möta upp med rätt sorts aktiviteter och stöd.

- Stödinsatser: stödmaterial på myndighetens webbplats samt aktiviteter för att möta de behov som kommit fram vid den årliga hearingen för branschvalidering.
- Kvalitetskonferens: för att skapa samsyn kring formerna för att tillsammans arbeta med kvalitetsutveckling, tillfälle för erfarenhetsutbyte och fördjupning samt möjlighet att skapa och utveckla relationer för fortsatt samverkan.

I myndighetens befintliga strukturer har BOSS skapat ett mer strukturerat och transparent arbetssätt kring branschvalidering. Detta arbetssätt bidrar till att externa aktörer lättare kommer kunna följa och förstå hur myndighetens arbete går till framöver.

MYH har tack vare BOSS utvecklat sin interna hantering kring externt finansierade projekt både när det gäller att ta fram nya projektidéer och skapa lämpliga arbetssätt för externa projekt. Myndigheten har utvecklat en intern struktur med olika stödfunktioner för att på bästa sätt kunna driva externa projekt. BOSS-projektet var myndighetens första ESF-projekt och lärdomarna som gjorts kring projekthanteringen kommer fortsätta användas i framtida projekt med extern finansiering.

Dessutom har MYH genom BOSS fått tillgång till ett användbart arbetssätt för hur man kan driva utvecklingsarbete med många aktörer som befinner sig på olika nivåer. Detta arbetssätt, med fokus på kollegialt lärande och expertstöd, har använts och kommer att fortsätta användas för att utveckla arbetet med andra målgrupper inom myndighetens ordinarie verksamhet. Ett exempel på hur projektresultatet redan använts utanför BOSS finner man i det ESF-finansierade projektet Valideringslyft. I det projektet använder man arbetssättet från BOSS-projektet men riktar sig mot regioner i stället för mot branschorganisationer. Att involvera regionerna var också en idé som föddes ur BOSS där de medverkande branscherna beskrev ett behov av att få med regionerna i valideringsarbetet. Projektledningen tog idén vidare inom myndighetens befintliga strukturer och ytterligare ett projekt utvecklades.

Metodikerna och de upplägg på workshops och föreläsningar som tagits fram under BOSS, som ger branscher möjlighet att sprida sitt arbete, har använts vid flertalet spridningsaktiviteter och konferenser och kommer fortsätta göra det även efter projektets slut. En illustration av detta skedde den 8 februari, 2023 då MYH deltog i ett webinarium tillsammans ESF-projektet #vägledKompetens där branscherna presenterade sina modeller och möjligheten att kunna använda dessa i ett kompetensförsörjningsarbete.

#### *Webbsidor och publikationer*

Efter projektets slut kommer en webbsida med en sammanfattning av BOSS, samt länkar till det som producerats inom projektet, ligga kvar. Det handlar om:

- Slutrapport för projektet
- Kvalitetskompassen
- Riktlinjer för validering enligt branschmodell
  - Kvalitetskriterier för att en branschmodell ska listas hos MYH
- Goda exempel på branschvalidering, individ- och arbetsgivarporträtt
- Branschvalideringskartan och branschmodellerna
- Filmen om branschvalidering – en nyckel till kompetensförsörjning



Dessa publikationer har skapats inom projektet och kommer fortsätta användas i ordinarie verksamhet och finnas på MYH:s webbsida "För dig som arbetar med validering och branschvalidering".

Hur har ni arbetat för att resultaten ska tas om hand? Beskriv hur intressenter och allmänhet fått kännedom om projektet

I frågan "kommunikation, spridning och påverkansarbete" beskrivs detaljerat hur man arbetat med att sprida erfarenheter från projektet via: egna konferenser, presentationer, nyhetsbrev, goda exempel och filmer.

Resultaten från projektet har även tagits om hand genom att projektet blivit en integrerad del av enheten för Kompetensförsörjning och Livslångt lärande. Medarbetare som inte arbetar direkt i BOSS har deltagit i aktiviteter under projektets gång och har stor kännedom om projektet. Information om projektet har även spridits utanför den egna enheten via interna, kompetenshöjande seminarium dit medarbetare från hela myndigheten bjuds in. Senast skedde detta i september 2022 då man presenterade arbetet med branschvalidering inom BOSS, medverkade gjorde också en av de branschorganisationer som deltagit i BOSS.

Arbetet i styrgruppen har också säkerställt att resultaten från BOSS tas om hand i organisationer även utanför MYH. Vid slutkonferensen som arrangerades i november 2021 rapporterade styrgruppsmedlemmarna om att deras medverkan har varit kompetenshöjande för dem personligen och därigenom även för deras respektive organisationer. Även styrgruppen har tagit del av det kollegiala och kollektiva lärandet, som genomfyrat hela projektet, vilket medlemmarna tror i förlängningen kommer vara positivt för utvecklingen av validering i stort genom att till exempel korta beslutsvägar. Projektet har utökat medlemmarnas kontaktnät både inom styrgruppen och till branschorganisationer, vilket har ökat deras kunskap om branschernas situation.

Myndighetens webbplats har varit ett viktigt verktyg för att nå ut med resultaten från projektet och kommer även fortsättningsvis (som beskrivits tidigare i den här frågan) vara en viktig kanal för att förmedla det material som tagits fram under projektet.

## Kommentarer och tips

Vilka tips vill ni delge framtida projekt

Tre tips till framtida projekt som, i likhet med BOSS, kommer engagera många externa aktörer är:

- att lägga ned resurser på att skapa den interna projektorganisationen och gärna ha stödstrukturer på plats och ansvarsfördelning klart innan projektstart. Om organisationen inte har en fast projektorganisation krävs en längre uppstartsfas för att se till att den interna strukturen finns på plats, speciellt om flera delar av organisationen behöver engageras.
- att ta med de externa aktörerna så tidigt som möjligt i processen.
- att man behöver ta höjd för den tid det tar innan alla är på samma spelplan. Även om man arbetat med förankring i förväg så kan det ta tid innan medverkande organisationer hinner resurssätta för att kunna delta fullt ut.

BOSS 2.0 bedrevs i det närmast helt under pandemin och med bakgrund av de restriktioner på fysiska möten som fanns då kommer här några lärdomar från att bedriva digitala möten:

- Det digitala mötet behöver anpassas och göras kortare och mer koncist än det fysiska mötet.
- Det digitala mötet kräver mer förberedelser än det fysiska mötet, ofta behövs dubbelt så mycket tid eftersom det digitala mötet behöver vara mycket mer strukturerat.
- Budgetmässigt kan man genom digitala möten spara kostnader för resor men man behöver tänka på att öka kostnader för förberedelser och avstämningar.
- Digitala möten ökar antalet personer som kan delta på lika villkor oavsett var i landet de befinner sig. Det ger också möjligt att enkelt spela in föreläsningar som de medverkande kan få tillgång till i efterhand.

#### Vad gick bra och varför

En utmaning som projektet vände till en styrka var att engagera organisationer som befann sig på olika nivåer. Det gick bra eftersom man utvecklade en metod med stort fokus på kollegialt utbyte där de som kommit längre och nått en högre grad av mognad i sin valideringsmodell fungerade som inspirations- och kunskapskällor för de som inte kommit lika långt.

Projektet har arbetat både agilt och med iterativa processer, vilket har skapat möjligheter att komma längre än man annars hade kunnat göra. Det agila arbetssättet som projektet använt, där man har fått in synpunkter från deltagarna direkt efter varje genomförd aktivitet, har fungerat bra och gjort att man kunnat utveckla och förbättra aktiviteter snabbt. Ett exempel på detta arbetssätt är hur projektets workshops har gått från att ha karaktären av undervisning till att ha karaktären av grupparbete och erfarenhetsutbyte. Ett annat exempel är hur det viktiga arbetet med att främja kvalitetssäkring av branschvalidering har bytt inriktning från en styrande standard till olika former av kvalitetsverktyg och riktlinjer, samt benchmark genom branschernas presentationer av sitt kvalitetsarbete.

Projektet utvecklade en projektorganisation som matchade behoven för ett stort projekt med ett tydligt externt fokus. Vid projektstarten hanterade en funktion större delen av uppgifterna men detta förändrades under projektet och vid den sista förlängningen (BOSS 3.0) hade man utvecklat en projektorganisation med fem tydliga roller och ansvarsområden: projektledare, processledare, koordinator, kommunikatör, ekonom.

#### Vad gick mindre bra och varför

Som nämnts tidigare i den här frågan var det svårt att avgöra hur lång tid det skulle ta för att få ihop alla externa aktörer. Detta berodde delvis på att de medverkande branscherna befann sig på olika nivåer i sitt utvecklingsarbete och dels på att de hade slimmade organisationer resursmässigt vilket gjorde att de inte kunde samla resurser och rekrytera personal innan projektet var beviljat. Innan projektet beviljades hade MYH fått in avsiktsförklaringar från ett 20-tal branscher men vid projektstarten hade inte alla de branscherna tid och resurser att avsätta för projektet. En del av dessa branscher kom dock tillbaka och deltog senare under projektet, i BOSS 2.0.

Ett annat svåröst problem var hanteringen av olika regelverk som inte alltid ligger med varandra. Projektet har behövt förhålla sig till regelverk från EU, nationella myndigheter och privata sektorn. En stor utmaning visade sig vara att jämka ihop branschernas organisering med ESF:s "redovisningskrav". Branschorganisationen som undertecknat avtal med projektet var många gånger inte den som utförde det operativa utvecklingsarbetet utan detta arbete genomfördes i stället genom deras serviceorganisationer. En annan utmaning var att avtalade organisationer använde sig av konsulter. Dessa konsulter omfattas inte av LOU men projektet var ändå tvungen att gentemot ESF kunna visa på att dessa krav var uppfyllda.

# Rätt kompetens i rätt tid.



Myndigheten för yrkeshögskolan

Myndigheten för yrkeshögskolan  
Box 145, 721 05 Västerås, Sweden  
[www.myh.se](http://www.myh.se)