

Uttredare	Erland Olbers	Stockholms stad, Frans Schartaus Handelsinstitut
Bilaga	Rapport efter kvalitetsgranskning	Box 17804 118 94 Stockholm

Kvalitetsgranskning av utbildning inom yrkeshögskolan

Beslut

Myndigheten för yrkeshögskolan har genomfört en kvalitetsgranskning av utbildningen Löneekonom i Stockholm (utbildningsnummer YH00099). Ansvarig utbildningsanordnare är Stockholms stad, Frans Schartaus Handelsinstitut.

Myndigheten bedömer att utbildningen uppfyller myndighetens fastställda kvalitetskriterier och har mycket hög kvalitet.

Samlad bedömning

Nedan beskriver vi kortfattat kvalitetsgranskningens resultat. För att läsa en utförligare beskrivning och för att ta del av myndighetens hela bedömning, kan du läsa mer i *Rapport efter kvalitetsgranskning* som ligger i en bilaga till detta beslut.

Ledningsgruppens ledamöter uppvisar ett mycket stort engagemang och har mycket god kunskap om det kompetensbehov som finns inom yrkesområdet. De representerar väl det arbetsliv som de studerande utbildas mot och säkerställer yrkesrelevans i utbildningen. De utvecklar utbildningens innehåll och de tillhandahåller relevanta och kvalificerade LIA-platser.

Ledningsgruppen har en insyn och påverkan via ledningsgruppsarbetet som fokuserar på utbildningens innehåll, genomförande och utveckling. Även uppföljning av resultat och effekt vad gäller de studerandes utveckling inom branschen och det mottagande arbetslivets uppfattning om kompetensen sker på ett föredömligt sätt. Ledningsgruppen föreslår likväl att avsätta tid för ytterligare strategiska diskussioner i ledningsgruppen om mätbarheten av utbildningens och yrkesrollens effekt inom branschen.

Utbildningen ger de studerande mycket goda förutsättningar att nå utbildningens mål genom en god struktur och pedagogisk helhet i utbildningens genomförande. Bland studerande och undervisande personal värdesätts en god organisatorisk ordning och planering samt ett föredömligt pedagogiskt ledarskap genom utbildningsledarens tydliga roll, funktion och engagemang. Även utbildarna är väldigt uppskattade av de studerande och utbildningsanordnare både för sin unika kompetens och sin förmåga att lära ut.

Utbildningsanordnaren har tillsammans med ledningsgruppen en mycket god samverkan med LIA-arbetsplatserna och har ett nätverk som erbjuder tillräckligt antal relevanta och kvalificerade LIA-platser, både nationellt och internationellt. LIA är en väl fungerande och integrerad del av utbildningen och avgörande för de studerandes kontaktskapande och matchning i branschen.

Myndigheten bedömer att det finns ett fungerande system för kvalitetsarbete, som genomförs i återkommande faser av planering, genomförande, utvärdering och förbättring. Uppgifter från uppföljning och utvärdering analyseras och ligger till grund för åtgärder. Utbildningsledaren har ett nära förhållningssätt till de studerande och tar kontinuerligt tillvara synpunkter från både studerande och undervisande personal i syfte att utveckla utbildningen.

Utbildningen genomförs med få avhopp och med en hög andel som tar examen. Sex månader efter utbildningens slut är en stor del av de examinerade helt eller till största delen verksamma inom det område som utbildningen leder till.

Utbildningen bidrar till att bryta den sneda könsfördelningen som finns i branschen.

Myndigheten avslutar härmed granskningen.

Ärendet

Myndigheten har genomfört kvalitetsgranskning av utbildningen Löneekonom, anordnad av Stockholms stad, Frans Schartaus Handelsinstitut i Stockholm.

Kvalitetsgranskningen har utgått från det underlag som finns i Myndigheten för yrkeshögskolans system. utbildningsanordnarens insända material och en studerandeenkät. Ytterligare underlag fick myndigheten vid ett besök hos utbildningsanordnaren den 28 augusti 2019.

Granskningen omfattar hela utbildningen och utgår från kvalitetskriterier som grupperas i fyra granskningsområden - Ledningsgruppen, Lärande, Lärande i arbete (LIA) och Kvalitetsarbete. Kvalitetskriterierna för yrkeshögskoleutbildningar utgår från de syften och mål som återfinns i regelverket, i förarbeten och i andra villkor som gäller för utbildningsformen. Kvalitetskriterierna beskriver "idealtillståndet" i de delar av utbildningsprocessen som styrs av regelverket. Utbildningsanordnaren har fått ta del av kvalitetskriterierna inför kvalitetsgranskningen.

Kvalitetsgranskningens främsta syfte är att bidra till utveckling och hög kvalitet genom att identifiera områden där utbildningsanordnaren kan förbättra utbildningen. Granskningen syftar också till att lyfta fram goda exempel som bidrar till utbildningens kvalitet.

Utbildningens ledningsgrupp har tillsammans med utbildningsanordnaren haft möjlighet att lämna synpunkter på den bilagda rapportens innehåll och bedömningar och då även lyfta fram vilka egna åtgärder man avser vidta för att höja kvaliteten i utbildningen. Synpunkterna framgår av bilagd rapport.

Kvalitetsgranskningen avslutas med att myndigheten beslutar att ge den granskade utbildningen en sammanvägd kvalitetsbedömning utifrån en fyrgradig skala.

Mycket hög kvalitet Utbildningen uppfyller myndighetens fastställda kvalitetskriterier och bedöms ha mycket hög kvalitet. Dessutom visar dessa utbildningar på goda exempel. En utbildning med mycket hög kvalitet i genomförandet måste även visa bra resultat när det gäller andelen studerande som avslutat utbildningen med examen.

Hög kvalitet Utbildningen uppfyller myndighetens fastställda kvalitetskriterier och bedöms ha hög kvalitet.

Inte tillräckligt hög kvalitet Utbildningen uppfyller inte i tillräcklig grad myndighetens fastställda kvalitetskriterier och bedöms inte ha tillräckligt hög kvalitet. Utbildningen behöver utvecklas för att nå upp till hög kvalitet. Myndigheten bedömer att det är fullt möjligt att genomföra de åtgärder som behövs inom rimlig tid.

Bristande kvalitet Utbildningen uppfyller inte myndighetens fastställda kvalitetskriterier och bedöms ha bristande kvalitet. Utbildningen behöver utvecklas för

att nå upp till hög kvalitet. Myndigheten bedömer att det är osäkert om de åtgärder som behövs kan genomföras inom rimlig tid.

Skäl för beslutet

Enligt 1 § lagen (2009:128) om yrkeshögskolan ska bestämmelserna i lagen säkerställa att eftergymnasiala yrkeshögskoleutbildningar svarar mot ett behov i arbetslivet och håller hög kvalitet och enligt 6 § samma lag ska utbildningen utformas så att en hög kvalitet och yrkesrelevans nås samt att den ger den kompetens som krävs för kvalificerade uppgifter i arbetslivet. Utbildningen ska präglas av såväl stark arbetslivsanknytning som teoretisk förankring. Utbildningen ska utvecklas och bedrivas i samverkan med arbetslivet.

Enligt 4 § punkten 2 förordningen (2011:1162) med instruktion för Myndigheten för yrkeshögskolan ska myndigheten granska yrkeshögskoleutbildningarnas kvalitet samt utbildningsanordnarens kvalitetsarbete.

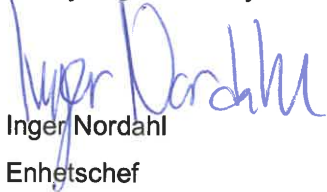
Enligt 4 kap. 9 § förordningen (2009:130) om yrkeshögskolan är utbildningsanordnaren skyldig att medverka i den kvalitetsgranskning av utbildningen som initieras av Myndigheten för yrkeshögskolan. Kvaliteten ska granskas utifrån kvalitetskriterier.

Granskningen syftar också till att lyfta fram goda exempel som bidrar till utbildningens kvalitet.

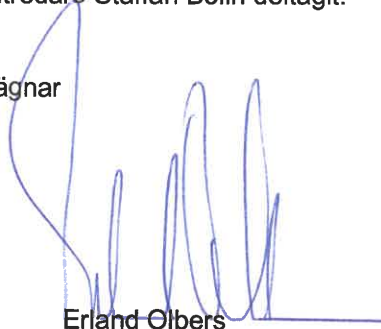
I övrigt, se bilagd rapport efter kvalitetsgranskning.

Enhetschef Inger Nordahl har beslutat i ärendet och föredragande har varit utredare Erland Olbers. I utredningen har även utredare Staffan Bolin deltagit.

På Myndigheten för yrkeshögskolans vägnar



Inger Nordahl
Enhetschef



Erland Olbers
Utredare

Rapport efter kvalitetsgranskning

Utbildningsanordnare: Stockholms stad, Frans Schartaus Handelsinstitut

Utbildning: Löneekonom

Studieort: Stockholm

Bakgrund

Myndigheten för yrkeshögskolan har genomfört en kvalitetsgranskning av utbildningen Löneekonom.

De bedömningskriterier som vi utgår från när vi gör granskningen finns beskrivna i bifogat dokument "Kvalitetskriterier för yrkeshögskolan 2019".

Kvalitetsgranskningens främsta syfte är att bidra till utveckling och hög kvalitet genom att hitta områden där utbildningsanordnaren kan förbättra utbildningen. Granskningen syftar också till att lyfta fram goda exempel som bidrar till utbildningens kvalitet.

I arbetet med kvalitetsgranskningen har vi använt följande underlag:

- dokument som finns i myndighetens diarium och andra databaser
- utbildningsanordnarens insända material
- svar från en enkät till de studerande och till LIA-handledare
- underlag från utredarnas besök hos utbildningsanordnaren

Vid besöket den 28 augusti 2019 i Stockholm träffade utredarna:

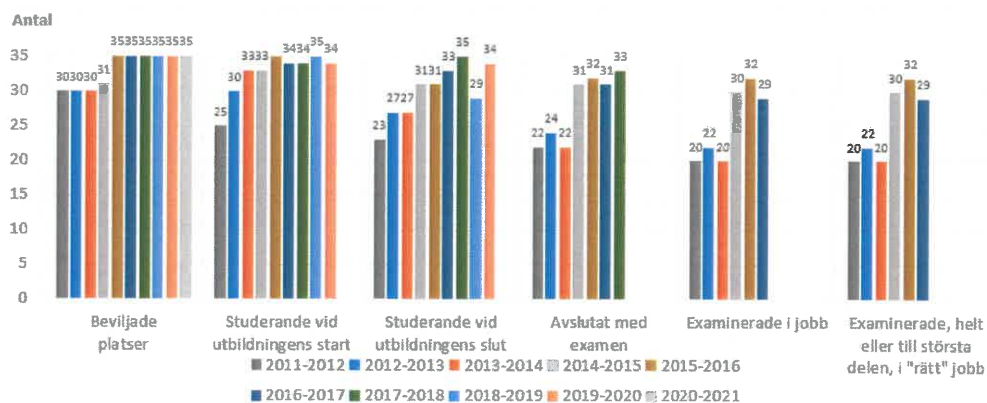
Namn	Organisation	Kategori
Christel Andersson	Stockholms stad, Frans Schartaus Handelsinstitut	Rektor
Christina Vallin	Stockholms stad, Frans Schartaus Handelsinstitut	Utbildningsledare
Kicki Röttger	Hogia	Arbetslivsrepresentant
Ulrica Thero	Wise Professionals	Arbetslivsrepresentant
Leif Tybring	Ellte Utbildning AB	Arbetslivsrepresentant
Camilla Halexander	Poolia HR	Arbetslivsrepresentant
Maria Elfgren Retsinis		Utbildare
Marika Lönn Söderlund		Utbildare
Maria Öhrström		Utbildare
Michelle Bobr		Utbildare
Vid besöket träffade vi de studerande som startade vid den granskade utbildningen i januari 2018 respektive januari 2019. 29 studerande av 34 var närvarande.		
I samband med granskningen har en enkät till LIA-handledare genomförts och 20 svar har inkommit.		

Fakta om utbildningen

Antal Yh-poäng	400
Studieform	Bunden
Studietakt	100 %
Tidigare utbildningsnummer	200511670, 200931210, 201143120, 201314330 samt 201503260
Utbildningen ger kunskaper och färdigheter till löneekonom inom privat eller offentlig sektor.	
Antal studerande i den granskade omgången är 34, varav 9 män och 25 kvinnor	
Utbildningen har två LIA-kurser på 60 och 70 Yh-poäng.	
LIA-kurserna är placerade under termin 3 och 4	

Utbildningens genomströmning och resultat

Diagrammet nedan visar utbildningens genomströmning och resultat, baserat på uppgifter som anordnaren skickat in till myndigheten.



Beskrivning och bedömning av utbildningens kvalitet

Här följer myndighetens beskrivning av utbildningen och en bedömning av hur väl den uppfyller vart och ett av de tolv kvalitetskriterier som vår granskning utgår från. I de fall myndigheten identifierat förbättringsområden, så anges de efter beskrivningen. Ledningsgruppen har möjlighet att lägga till förslag på förbättringar för varje kvalitetskriterium.

Ledningsgruppens ledamöter

Kriterium: Ledningsgruppens ledamöter har god kunskap om de kompetensbehov som finns inom yrkesområdet	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
--	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att ledningsgruppens ledamöter har goda kunskaper om de kompetensbehov som finns inom yrkesområdet.

Ledningsgruppen har 17 ledamöter varav 10 representerar arbetslivet. Ledningsgruppens sammansättning består av ledamöter främst från större aktörer inom branschen men även någon mindre. Företagen representerar både organisationer med egen löneadministration och direkt lönekonsultverksamhet

Arbetslivsrepresentanterna kommer både från den operativa ledningen på företagen – som Affärsområde- och Lönechef – men även från HR-sidan. Generellt representeras arbetslivet av personer som ansvarar för anställningar inom företagen.

Majoriteten av de ledamöter vi träffade vid besöket har lång och mycket gedigen erfarenhet inom området ekonomi- och löneadministration. Några av dessa har varit med under flera av de år utbildningen funnits. Några av ledningsgruppens representanter har tidigare studerat vid utbildningen och har på så vis god kännedom om den.

Behovet av medarbetare med kunskaper inom löneadministration, systemkunskap och konsultation är stort och ledningsgruppen menar att det är svårt att hitta personer med rätt kompetens för dessa befattningar. Detta gör att ledningsgruppens medlemmar är angelägna om och ser nytta i att engagera sig i ledningsgruppen för att få en strategisk rekryteringsbas för dem nu och framgent.

Enligt både anordnaren och de arbetslivsrepresentanter myndigheten träffade vid granskningsbesöket, har flertalet av företagen rekryterat från utbildningens olika utbildningsomgångar.

Arbetslivsanknytning

Kriterium: Ledningsgruppen säkerställer stark arbetslivsanknytning i utbildningens alla delar	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
---	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att ledningsgruppen säkerställer en stark arbetslivsanknytning i utbildningens alla delar.

Utbildningen är relativt bred och leder till en kompetens som rör löneadministration, HR-administration, systemkunskaper samt konsultation. Efter ytterligare tre års yrkeserfarenhet efter examen kan man söka en auktorisation som löneekonom.

Ledningsgruppens arbetslivsrepresentanter har mycket god insyn i kursplaner och utbildningens innehåll. Ledningsgruppen ägnar tid åt omvärldsbevakning och har därefter bearbetat kursplanerna som sedan fastställts vid protokollförda möten på ett föredömligt sätt.

Samtliga ledningsgruppens arbetslivsrepresentanter som vi träffade under dagen ansåg att de studerande som går utbildningen i hög grad får den kunskap, kompetens och färdighet som yrkesrollen och arbetslivet kräver. Alla företagen i ledningsgruppen erbjuder såväl LIA-platser som studiebesök samt anställer från utbildningen.

De studerande i den granskade utbildningsomgången beskrev både under vår intervju och uttryckte i enkäten att de i viss mån känner till vilka företag och personer som representeras i ledningsgruppen men att arbetslivsrepresentationens motiv skulle kunna göras ännu tydligare för dem.

Ledningsgruppens förslag på förbättringar

Efter kommunikering av innehållet i rapporten lämnar ledningsgruppen följande förslag:

- Utöka antal tillfällen för presentation av ledningsgruppen för de studerande, för att öka kännedomen om ledningsgruppen och dess arbete.

Ledningsgruppens arbete

Kriterium: Ledningsgruppen arbetar effektivt och tar ansvar för utbildningens utveckling	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
--	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att ledningsgruppen arbetar effektivt och tar ansvar för utbildningens utveckling.

Ledningsgruppen sammanträder fyra gånger per år. Det finns en tydlig arbetsordning för ledningsgruppen som beskriver dess arbetsuppgifter och ansvarsområden. I arbetsordningen lyfter ledningsgruppen fram ett antal strategiskt viktiga områden som ska utgöra stående punkter i dagordningen vid sammanträdena. Dessa är: nuläge, utveckling och rapporter från de studerande och arbetslivet, strategi-, framtids- och utvecklingsfrågor, kvalitet och kvalitetsarbete samt beslutsärenden, med mera.

Enligt protokollen har i snitt fem till sex arbetslivsrepresentanter medverkat vid ledningsgruppens möten sedan 2018 vilket visar på ett stabilt engagemang men också på en viss förbättringspotential avseende medverkan i mötena. Av inlämnade protokoll från ledningsgruppens möten framstår mötena som relativt utbildningsoperativa i sitt innehåll där exempelvis antagning av studerande, kurs- och terminsutvärderingar, studeranderepresentanters synpunkter samt rapportering från LIA-perioderna främst behandlas. Att ledningsgruppens möten till stor del är utbildningsoperativa – snarare än strategiskt inriktade – bekräftas även av de representanter för ledningsgruppen som vi har intervjuat.

Studeranderepresentanten i ledningsgruppen tycker att det är bra diskussioner i ledningsgruppen och att övriga ledamöter är mycket måna om att ta del av de synpunkter som de studerande för fram.

Ledningsgruppens förslag på förbättringar

Efter kommunikering av innehållet i rapporten lämnar ledningsgruppen följande förslag:

- Beslutsunderlag och informationsmaterial ska skickas ut tillsammans med kallelsen till mötet för en effektivare handläggning, då mötena kan ägnas mer till kvalitet och strategifrågor.

Ledningsgruppen och kvalitetsarbete

Kriterium: Ledningsgruppen ser till att systematiskt kvalitetsarbete bedrivs	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
--	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att ledningsgruppen ser till att ett systematiskt kvalitetsarbete bedrivs.

Ledningsgruppen får del av resultat från kurs-, termins- och LIA-utvärderingar som presenteras och föredras i ledningsgruppen. Denna rapportering till ledningsgruppen leder, enligt ledningsgruppsprotokollen, ofta till diskussioner om hur utbildningen kan utvecklas. Utifrån ledningsgruppens protokoll förs framförallt utbildningsoperativa diskussioner, vilket även de arbetslivsrepresentanter som vi har intervjuat bekräftar.

Ledningsgruppen följer upp hur det går för de studerande efter utbildningen via redovisning av sexmånadersuppföljningen. Vid granskningsbesöket följde en diskussion om hur denna uppföljning kunde utvecklas där anordnaren kan ställa ytterligare frågor till de före detta studerande om deras synpunkter på utbildningen och hur de studerandes utveckling i branschen sett ut efter utbildningen.

Studeranderepresentanten har en aktiv roll under ledningsgruppens möten där de studerandes synpunkter om utbildningen diskuteras.

Organisation och resurser

Kriterium: Utbildningens organisation och resurser ger de studerande förutsättningar att nå utbildningens mål	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
---	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att utbildningens organisation och resurser ger de studerande förutsättningar att nå utbildningens mål.

Utbildningen bedrivs i lokaler som utbildningsanordnaren hyr av Stockholms stads arbetsmarknadsförvaltning på Blekingegatan i Stockholm. I samma byggnad finns Komvux, SFI och grundskola. Utbildningen har där tillgång till egna utrymmen med lokaler, grupp rum och gemensamhetsytor. Dock upplever de studerande att luften stundtals inte är så bra och att höga ljud från gatan kan vara störande men de värdesätter dock det centrala läget och kommunikationsmöjligheterna dit.

Utbildningsledaren ansvarar för, schemaläggning, rekrytering av utbildare och anställda lärares planering av sina respektive utbildningsmoment samt för dagliga kontakter med de studerande. Utbildningsledaren finns tillgänglig på skolan under hela arbetsveckan. De studerande vi träffade vid granskningen upplever att utbildningsledaren är mycket kunnig, engagerad, lyhörd och tillgänglig. Utbildningsledaren får genom både sitt engagemang och resurser från utbildningsanordnaren mycket goda förutsättningar att leda den dagliga verksamheten samt arbeta med dess utveckling.

Utbildningen läses både tematiskt men även vissa perioder med flera kurser som varvas, allt med en tydlig progression. Efter varje kursavslut har utbildningsledaren och utbildaren som har undervisat i kursen en dialog och utifrån utbildarens betygsunderlag sätts därefter de slutliga betygen.

Enligt utbildningsplanen ska det genomföras i snitt 15 lärarledda timmar i veckan vilket väl stämmer med verkligheten. De studerande är i regel i skolan fem dagar i veckan. Då har de både lektioner, föreläsningar och arbete i grupp. De studerande har möjlighet att vara på skolan alla dagar i veckan, vilket flertalet utnyttjar. Enligt den enkät myndigheten skickade till de studerande före granskningen anger de allra flesta av dem att de lägger drygt 30–40 timmar eller mer i veckan på sina studier.

Anordnaren erbjuder vid behov också särskilt pedagogiskt stöd. De studerande får information om detta vid antagningen och de som anser sig vara i behov av stöd ska anmäla detta till utbildningsledaren.

Lärande

Kriterium: Utbildningens pedagogik ger de studerande förutsättningar att nå utbildningens mål	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
---	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att utbildningens pedagogik ger de studerande förutsättningar att nå utbildningens mål.

Utbildningen består av sammanlagt 12 kurser varav två är LIA-kurser. Totalt i utbildningen utgör kurserna i löneadministration och ekonomi 100 poäng av utbildningen.

Utbildningsanordnaren anlitar både egna anställda och inhyrda konsulter som ansvariga för de olika kurserna. Utbildningsledaren är ansvarig för det pedagogiska ledarskapet och den övergripande pedagogiska planeringen i utbildningen. För att skapa en tydlig röd tråd genom utbildningen och undvika glapp eller överlappning mellan kurser inom samma område, går utbildningsledaren igenom med varje enskild utbildare vad övriga kurser omfattar. Utbildningsledaren har därmed skapat en tydlig struktur och ett arbetssätt som leder till en typ av "lärarlagsfunktion" som syftar till att säkerställa kursernas progression och tydlighet mot utbildningens mål.

Vid samtalet med studerandegruppen uppger de att det är hög närvaro på alla lektioner eftersom de upplever att de normalt är väldigt givande. De lärarledda undervisningstimmarna omfattar teoretiska genomgångar men också färdighetsträning med fallbeskrivningar och case från arbetslivet vilka utbildarna har med sig från sina verksamheter.

Kontakten mellan utbildningsledaren, utbildarna och de studerande upplevs av samtliga parter som mycket god. I samtalen med de studerande framkom att utbildningsledaren har ett nära och lyssnande förhållningssätt. Utbildningsledaren är lätt att nå och det är lätt att framföra synpunkter när det behövs.

Undervisande personal

Kriterium: De personer som anlitas i utbildningen för undervisning eller handledning har rätt kompetens	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
---	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att de personer som anlitas i utbildningen för undervisning eller handledning har rätt kompetens.

Flera av utbildarna har lång erfarenhet av att undervisa vid Stockholms stad, Frans Schartaus Handelsinstitut, både på de bundna utbildningarna och på distansutbildningarna. Alla är sakkunniga inom sina områden och några av dem är också yrkesaktiva inom respektive område.

Anordnaren har under åren byggt upp ett utbildarteam bestående av både anställda lärare och inhyrda konsulter.

De studerande är mycket nöjda med den undervisning de hittills har haft. Vid myndighetens besök framhöll de studerande särskilt utbildarnas goda ämneskunskaper och yrkesmässiga arbetslivsanknytning.

Utbildningsanordnaren tillhandahåller både pedagogiskt stöd och kompetensutveckling för sin undervisande personal och inhyrda konsulter. Ett gott exempel är det "pedagogiska rådet" där utbildarna och lärarna ingår. I denna grupp utvecklas de pedagogiska modellerna genom fortbildning och erfarenhetsutbyte.

Samverkan med LIA-platserna

Kriterium: Utbildningsanordnaren har god samverkan med LIA-arbetsplatserna	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
--	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att utbildningsanordnaren har god samverkan med LIA-arbetsplatserna.

Utbildningsanordnaren har genom sin långa utbildningserfarenhet, tillsammans med företagen som finns representerade i ledningsgruppen, ett aktuellt och stort nätverk som erbjuder tillräckligt antal relevanta och kvalificerade LIA-platser, som de studerande kan ta del av.

Det finns en tydlig rutin som beskriver utbildningsledarens ansvar för att alla studerande tilldelas en LIA-plats. I utbildnings början tar utbildningsanordnaren upp de studerandes önskemål och tankar kring LIA via ett enskilt samtal. Utbildningsledaren fördelar sedan LIA-platserna utifrån önskemålen men tar även hänsyn till de studerandes bostadsort i fördelningen. De studerande får även göra ett studiebesök hos föregående klass under deras LIA och deras redovisning efter LIA. De LIA-handledare som besvarat myndighetens enkät bekräftar att de fått tydlig och relevant information från skolan. Vid de LIA-besök som utbildningsledaren gör får LIA-handledaren också möjlighet att ge synpunkter på hur väl utbildningens innehåll motsvarar deras kompetensbehov.

Stockholms stad, Frans Schartaus Handelsinstitut har ett föredömligt och tydligt system för att hantera LIA-platserna. Samtliga LIA-platser besöks av utbildningsledaren på samtliga LIA-kurser, enda undantaget är om den studerande är på samma företag vid bägge sina LIA-kurser, vilket sällan sker.

LIA som en del av utbildningen

Kriterium: LIA är en väl fungerande del av utbildningen	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
---	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att LIA är en väl fungerande del av utbildningen.

Det arbetsplatsförlagda lärandet sker under två perioder. Varje period ska innehålla praktiskt ekonomiarbete, praktisk lönehantering, statistik, rapporter och avstämningar. Syftet med den första LIA-perioden är att den studerande ska omsätta teoretiska kunskaper i praktiskt arbete på en löne-, HR och/eller ekonomiavdelning inom företag eller förvaltning. Syftet med den andra perioden är att ge den studerande fördjupade kunskaper i praktiskt arbete på en löne-, HR och/eller ekonomiavdelning inom företag eller förvaltning. Målen finns med i det underlag som ingår i LIA-avtalet för att säkerställa att den studerande får arbeta med relevanta uppgifter under sin LIA-kurs. Om anordnaren inte har tidigare erfarenhet av ett företag som LIA-plats, tar han kontakt i förväg för att kontrollera att de kan erbjuda rätt typ av arbetsuppgifter.

Utbildningsledaren har samtal med samtliga studerande inför LIA där matchning kring den studerandes erfarenheter och viljeinriktning anpassas till ett LIA-företag. Detta samtal följs senare upp.

Från samtalet med de studerande och utifrån svaren i den enkät myndigheten skickat ut till de studerande, framkommer att de upplever LIA som en mycket väl integrerad del av utbildningen och att de var trygga med den kunskap de hade med sig när de kom ut på

LIA. Flera studerande framhöll LIA som en viktig del i matchningen mot en framtida anställning.

Enligt den enkät myndigheten skickat till LIA-handledare för studerande från tidigare omgångar av utbildningen är de överlag mycket positiva till de studerande som de tagit emot från utbildningen. Flertalet ansåg att de studerande hade med sig tillräckliga kunskaper inför LIA, att de snabbt kom in i verksamheten och att de kunde bidra till arbetet. De flesta handledare som svarade på enkäten bedömde att den studerande de hade handlett var anställningsbar vid deras företag efter utbildningen. Flera av de studerande har också blivit anställda av de företag som de gjort sin LIA hos.

Kompetens hos LIA-handledarna

Kriterium: De personer som anlitas som LIA-handledare har rätt kompetens	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
--	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att de personer som anlitas som LIA-handledare har rätt kompetens.

Utbildningsanordnaren ställer tydliga kompetenskrav på LIA-handledare och att LIA-platsen kan erbjuda relevanta arbetsuppgifter. Anordnaren erbjuder även en utbildning för alla LIA-handledare med en god uppslutning.

Det väl etablerade LIA-nätverket bidrar till att LIA-företagen har etablerade strukturer och funktioner vid mottagande av LIA-studerande. Många av LIA-handledarna har, enligt utbildningsledaren, varit med under flera års tid och har god kännedom om vad som ska ingå i LIA och vad de studerande ska lära sig utifrån utbildningens mål. Kontakten med och återkopplingen till LIA-handledarna är en väl inarbetad process.

Kvalitetsarbete

Kriterium: Det finns ett väl fungerande system för kvalitetsarbete	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
--	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att det finns ett väl fungerande system för kvalitetsarbete.

Utbildningsanordnaren har en dokumenterad beskrivning av hur utbildningarna vid Stockholms stad, Frans Schartaus Handelsinstitut ska kvalitetssäkras. Dokumentet beskriver kvalitetssäkringsprocessen och målen för samtliga delar av utbildningen samt hur roller och ansvar i kvalitetsarbetet fördelas mellan ledningsgrupp och utbildningsanordnare. Enkäterna och utvärderingarna till de studerande omfattar, kursutvärderingar, trivsel- och miljö, LIA-kurserna och handledare. Resultatet av dessa utvärderingar återkopplas till de studerande och ledningsgruppen. Utbildningsledaren går även igenom resultatet från kursutvärderingarna med berörda utbildare. De studerande representeras även i det pedagogiska rådet och inför dessa möten – två gånger per år - genomförs även klassråd.

I samtalen med de studerande under besöket framkom att utbildningsledaren har ett mycket nära och lyssnande förhållningssätt till de studerande med hög tillgänglighet och engagemang. Det ger stor möjlighet för de studerande och utbildare att ge synpunkter på undervisningen.

Utbildningsledaren genomför regelbundet individuella samtal med varje studerande. Vid dessa samtal diskuteras bland annat LIA och personliga mål kopplade till utbildningen.

Utbildningsledaren beskriver detta samtal som ett coachande samtal som ska motivera och stötta den studerande genom utbildningen och mot dennes personliga mål.

Dokumentet för kvalitetssäkring beskriver också de övergripande resultat- och effektmålen om examinationsgrad och anställningsgrad i yrket sex månader efter avslutad utbildning, samt att resultat- och effekttuppföljning genomförs kontinuerligt. Enligt intervjun med ledningsgruppen och de protokoll som myndigheten har tagit del av återrapporteras dessa uppföljningar regelbundet till ledningsgruppen.

Värdegrund

Kriterium: Utbildningsanordnaren har ett värdegrundsarbete som utgår från mångfald, likabehandling och jämställdhet mellan könen	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
--	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att utbildningsanordnaren har ett värdegrundsarbete som utgår från mångfald, likabehandling och jämställdhet mellan könen.

Likabehandlingsplanen som gäller för alla Stockholms stad, Frans Schartaus Handelsinstituts Yh-utbildningar är känd av både de studerande och av undervisande personal. Den finns tillgänglig via lärportalen och de studerande berättar att den också presenterats och diskuterats i samband med utbildningens start.

I likabehandlingsplanen finns rutiner för hur man ska gå till väga om någon blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling och anordnarens skyldigheter om något sådant skulle inträffa. Likabehandlingsplanen är genomgången och väl känd bland, personal, inhyrda utbildare och de studerande.

Könsfördelningen bland de studerande är ojämn med 25 kvinnor (74 procent) och nio män (26 procent). Men sett till yrkesrollen löneekonomer är fördelningen betydligt ojämnare i branschen, där det är 90 procent kvinnor och 10 procent män verksamma enligt SCB:s yrkesstatistik 2017. Ur detta perspektiv bidrar utbildningen med att bryta den sneda könsfördelningen i branschen.

Ledningsgruppens förslag på förbättringar

Efter kommunikering av innehållet i rapporten lämnar ledningsgruppen följande förslag:

- Könsfördelningen är jämnare i utbildningen än i branschen, men det finns arbete kvar att göra. Rekrytering av män är därför en fortsatt prioriterad fråga för både ledningsgruppen och branschen. Under hösten 2019 har skolan producerat en inspirationsfilm i syfte att väcka intresse för yrkesrollen. I den berättar två killar om löneyrket och vad utbildningen gett dem.

Kvalitetsgranskningen har genomförts av

Erland Olbers
Utredare

Staffan Bolin
Utredare