

Uttredare	Staffan Bolin	Iterum verksamhets- och individutveckling AB
Bilaga	Rapport efter kvalitetsgranskning	Heleneborgsgatan 2 A 117 32 Stockholm

Kvalitetsgranskning av utbildning inom yrkeshögskolan

Beslut

Myndigheten för yrkeshögskolan har genomfört en kvalitetsgranskning av utbildningen Redovisningsekonom i Stockholm (utbildningsnummer YH00228). Ansvarig utbildningsanordnare är Iterum verksamhets- och individutveckling AB.

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.

Utbildningen har en stark arbetslivsanknytning genom en ledningsgrupp med ledamöter som är hämtade från både stora och mindre företag inom redovisningsbranschen. Merparten av ledningsgruppens arbete är fokuserat på utvecklings- och kvalitetsfrågor. Yrkesrollen som redovisningsekonom genomgår för närvarande en utveckling mot en allt mer rådgivande roll – en kompetens som ledningsgruppen aktivt varit med och påverkat utbildningen mot detta innehåll.

Utbildningen bedrivs på distans med två dagars närträffar i Stockholm varje månad. Utbildningen har ett väl sammansvetsat lärarteam av främst konsulter som är väl förtrogna med varandras olika ansvarsområden och har en tät samverkan och kommunikation sinsemellan.

Distanskonceptet är väl utvecklat med tydliga instruktioner och deadlines för de studerande under den distansförlagda delen av utbildningen. Den aktuella läraren, utbildningsledaren och en särskild utsedd mentor följer kontinuerligt de studerandes individuella arbetsinsatser och framsteg och ger regelbunden återkoppling, allt för att säkerställa att varje studerande når kursmålen.

Trots att de studerande kommer från i princip hela Sverige, ofta från mindre orter som saknar en motsvarande bunden utbildning inom rimligt avstånd, har de studerande sällan svårigheter att hitta LIA-platser nära hemorten. De LIA-handledare myndigheten kontaktade var också mycket positiva till utbildningen och till de studerande som de tagit emot. Utbildningsanordnaren har under den tid utbildningen pågått lyckats både bygga upp ett stort kontaktnät med LIA-företag i landet och dessutom lyckats skapa sig ett stort förtroende bland dessa.

Utbildningsanordnarens väl fungerande systematiska kvalitetsarbete bygger på ett traditionellt kvalitetshjul där planering, genomförande, utvärdering och översyn tidsmässigt återkommer under verksamhetsåret. Kvalitetssystemet har dubbla fokus – både ett individfokus utifrån varje studerandes kunskapsutveckling och ett utbildningsfokus där kvaliteten i anordnarens eget arbete värderas. De studerande och ledningsgruppen deltar aktivt i kvalitetsarbetet.

Utbildningen, som genomförs på heltid, har ett problem i det att några studerande i varje utbildningsomgång avbryter sina studier under utbildningstiden. Här behöver anordnaren ytterligare analysera varför så sker och hur framtida avhopp kan motverkas.

Utbildningens studerandegrupp är starkt kvinnodominerad vilket i och för sig speglar förhållandet inom branschen men som oavsett detta visar på behovet av en mer sammanhållen strategi hos anordnaren med syftet att motverka könsbundna val.

Myndigheten avslutar härmed granskningen.

Ärendet

Myndigheten har genomfört kvalitetsgranskning av utbildningen Redovisningsekonom, anordnad av Iterum verksamhets- och individutveckling AB 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 27 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.

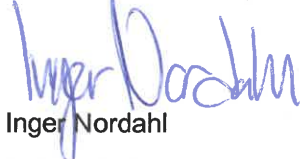
Enligt 4 kap. 9 § förordningen (2009:130) om yrkeshögskolan är utbildningsanordnaren skyldig att medverka i den kvalitetsgranskning av utbildningen som initieras av Myndigheten för yrkeshögskolan. Kvaliteten ska granskas utifrån kvalitetskriterier.

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 Staffan Bolin. I utredningen har även utredare Erland Olbers deltagit.

På Myndigheten för yrkeshögskolans vägnar



Inger Nordahl
Enhetschef



Staffan Bolin
Utredare

Rapport efter kvalitetsgranskning

Utbildningsanordnare: Iterum verksamhets- och individutveckling AB

Utbildning: Redovisningsekonom

Studieort: Stockholm

Bakgrund

Myndigheten för yrkeshögskolan har genomfört en kvalitetsgranskning av utbildningen Redovisningsekonom.

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 27 augusti 2019 i Stockholm träffade utredarna:

Namn	Organisation	Kategori
Johan Larsson	ITERUM	Utbildningsledare
Lena Palm	ITERUM	Administrativt ansvarig utbildningsledare
Eva Ragnehag	ITERUM	LIA-samordnare
Lars Andersson	Konsult	Biträdande utbildningsledare, lärare och mentor för samtliga studerande vid utbildningen
Sigge Brantsved	Konsult	Lärare
Ulf Thelander	Konsult	Lärare
Tiina Talari	Konsult	Lärare
Dick Hellman	LRF konsult	Arbetslivsrepresentant
Francesca Zanetta	Stillfront AB	Arbetslivsrepresentant
Malin Kantis	Pe Accounting AB	Arbetslivsrepresentant
Johanna Klingvall	Egen företagare	Arbetslivsrepresentant
Sigge Brantsved	Skolnavet AB	Arbetslivsrepresentant
Vid besöket träffade vi de studerande som startade den granskade utbildningen i januari 2019. 22 studerande av 31 var närvarande.		

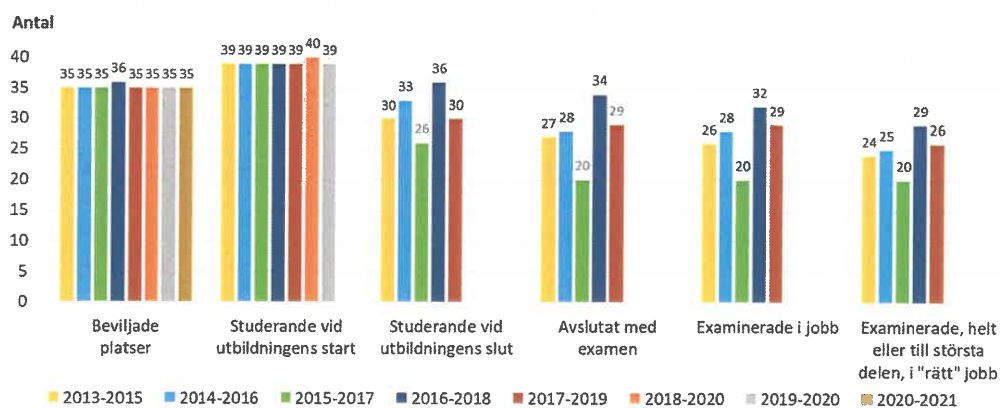
Efter besöket har vi mailat en kortare enkät till 31 LIA-handledare. 19 av dem har svarat.

Fakta om utbildningen

Antal Yh-poäng	400
Studieform	Distans
Studietakt	100 %
Tidigare utbildningsnummer	201605350, 201512960, 201411740, 201212870
Utbildningen leder till yrkesrollerna: Redovisningsekonom, redovisningskonsult, redovisningsansvarig och redovisningschef.	
Antal studerande i den granskade omgången är 31, varav 4 män och 27 kvinnor	
Utbildningen har 2 LIA-kurser på 40 respektive 60 Yh-poäng.	
Första LIA-kursen ligger under slutet av andra terminen och andra LIA-kursen avslutar fjärde och sista terminen.	

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 består av 12 ledamöter varav 9 representerar arbetslivet. De övriga är utbildningsledaren, studeranderepresentanten samt representanten för skolväsendet.

Den biträdande utbildningsledaren samt en studerande från den senast antagna studerandegruppen är adjungerade till ledningsgruppen.

De ledamöter som representerar arbetslivet kommer från både större och mindre företag inom branschen. Eftersom utbildningen är en distansutbildning där de studerande kommer från hela Sverige har utbildningsanordnaren som målsättning att inte bara rekrytera arbetslivsrepresentanter från Stockholmsregionen. På grund av framförallt logistiska skäl är detta dock fortfarande i huvudsak en målsättning. Flera av ledamöterna representerar emellertid företag, till exempel LRF-konsult och PE-Accounting, som har kontor över hela landet. Ledningsgruppsrepresentanten för LRF-konsult kommer dessutom från Skellefteåkontoret.

Utöver målsättningen med att geografiskt bredda ledningsgruppen – anordnaren har internt diskuterat möjligheten samt för- och nackdelar med en "nationell" ledningsgrupp – arbetar man även med att bredda kompetensmixen i ledningsgruppen med ledamöter som representerar den kommunala nivån samt system- och programföretag. Två personer som uppfyller dessa kriterier är för närvarande "på väg in" i ledningsgruppen.

Flera av ledamöterna har varit aktiva sedan utbildningen startade 2013. En viss omsättning har skett de senaste åren men i huvudsak har ledningsgruppens sammansättning i övrigt varit stabil. Tre av arbetslivsrepresentanterna vi mötte vid granskningen hade själva gått utbildningen.

I och med utbildningens distansupplägg är det i huvudsak de ledamöter som representerar större företag som finns på flera orter i Sverige som kan bistå med LIA-platser och som anställer studerande från utbildningen.

Arbetslivsanknytning

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

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

De arbetslivsrepresentanter vi mötte under granskningen var mycket nöjda med utbildningens upplägg och innehåll. De är aktiva i diskussionerna kring kursplaner, kursupplägg och konkret innehåll i utbildningen. De uppfattar att anordnaren lyssnar på deras synpunkter och löpande genomför de förändringar i utbildningen som de efterfrågar. En viktig utvecklingstrend de har lyft med anordnaren är yrkets utveckling mot ett allt större fokus på den rådgivande delen i yrkesrollen. Detta kräver att framtidens redovisningsekonomer även har en god kommunikativ förmåga för att kunna fungera fullt ut. En arbetslivsrepresentant talade om tre "hygiennivåer" vad gäller kompetenskrav för framtida redovisningsekonomer: 1) Bokföring, 2) Excel/Kalkylering och 3) Rådgivning. Ett konkret resultat av denna diskussion i ledningsgruppen är att en konsult som undervisar vid utbildningen är psykolog och lyfter frågor kring rådgivning och praktisk psykologi i arbetslivet kontinuerligt med de studerande under hela utbildningen.

Anordnaren har också valt en modell för ledningsgruppens sammanträden som är avsedd att intensifiera arbetet med utvecklingsfrågor. Därför har man infört två typer av möten – beslutsmöten och utvecklingsmöten. Beslutsmöten (antagning av studerande, examination, mm) är webbaserade där kommunikationen inom ledningsgruppen sker över mail. Utvecklingsmötena är fysiska och i huvudsak informations- och diskussionsmöten där kvalitetsdata och utvecklingstrender analyseras.

Arbetslivsrepresentanterna uppskattade denna uppdelning i besluts- och utvecklingsmöten som de ansåg förbättrade deras möjligheter att prioritera och ge de fysiska mötena med ledningsgruppen ett starkt framtidsfokus – samtidigt som man kunde sköta en hel del formalia på distans.

De studerande kände till ledningsgruppens roll i utbildningen men hade ingen närmare kunskap om vilka som var ledamöter och vilka arbetsgivare de representerade – förutom de ledamöter som representerade ett nationellt kontorsnät.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Utbildningen hade vunnit på om de studerande hade en bättre kännedom om ledningsgruppens sammansättning och uppdrag.

Ledningsgruppens förslag på förbättringar

Efter kommunikering av innehållet i rapporten lämnar ledningsgruppen följande förslag:

Vi kommer framgent att ytterligare tydliggöra ledningsgruppens representanter och deras roll på följande sätt:

- Genom att presentera ledningsgruppens roll och funktion tydligare vid uppstarten av utbildningen.
- Genom att presentera varje medlem i ledningsgruppen med text och bild på utbildningsplattformen.
- Genom att ledningsgruppens representanter mer regelbundet kommer på besök vid träffarna.
- Genom att de studerande i högre grad får möjlighet till studiebesök hos ledningsgruppsmedlemmarna.

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 arbetar utifrån en arbetsordning som väl beskriver de krav och arbetsuppgifter som är förordningsstyrda. Arbetsordningen beskriver också det särskilda ansvar som åligger de olika kategorier av ledamöter som finns representerade i ledningsgruppen.

Utbildningsanordnaren har, som tidigare nämnts i denna rapport, valt att arbeta med två typer av möten – beslutsmöten och utvecklingsmöten. Beslutsmötena, som normalt sker två till fyra gånger per år beroende på utbildningens startfrekvens (vår- och/eller höstintag) handlar i huvudsak om antagning, frågor om tillgodoräknande, fastställande av kursplaner samt utfärdande av examensbevis. Inför ett beslutsmöte läggs all relevant dokumentation ut på webbportalen så att ledamöterna kan läsa igenom materialet och komma med synpunkter och ställa frågor via portalen. Detta gör att samtliga ledamöter i ledningsgruppen har insyn i hur olika ledamöter reagerar på beslutsunderlaget och därmed också kan medverka i en virtuell diskussion innan de formella besluten tas.

Ledningsgruppens utvecklingsmöten sker på plats i ITERUM:s lokaler i Stockholm, normalt två gånger per år. Inga formella beslut tas vid dessa möten utan mötena är enbart fokuserade på utvecklingsfrågor. Dessa kan röra utbildningsfrågor kring kursupplägg och kursplaner men också organisatoriska frågor både vad gäller utbildningsanordnarens och ledningsgruppens verksamhet. Kvalitetsfrågor är också en viktig del i dessa möten samt även olika signaler och önskingar från omvärlden och branschen och hur dessa ska tolkas och eventuellt infogas i utbildningskonceptet.

De arbetslivsrepresentanter vi mötte vid granskningen värdesatte denna mötesuppdelning. De ansåg att deras viktigaste insatser skedde vid utvecklingsmötena

och att de, genom att beslutsmötena kunde hanteras på distans, kunde fokusera de fysiska träffarna på viktiga framtids- och utvecklingsfrågor.

Närvaron/medverkan var genomgående god vid samtliga mötestyper. Studeranderepresentanter var närvarande vid de flesta möten och de studerande vi träffade under granskningen var både medvetna om ledningsgruppens ansvar och informerade om de frågor som lyftes där. Däremot hade studerandegruppen inte själva, genom sin representant, tagit upp några frågor eller lyft några synpunkter i ledningsgruppen. Skälet för detta var, enligt de studerande, att man var så nöjda med utbildningen att det inte hade funnits någon anledning att göra det.

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 systematiskt kvalitetsarbete bedrivs.

Utbildningsanordnarens kvalitetsarbete följer den europeiska standarden EQAVET vilket innebär att de arbetar med ett kvalitetshjul i fyra steg – planering, genomförande, utvärdering och översyn. Ledningsgruppen är involverad i planeringsfasen där riktlinjer tas fram och arbetslivsanknytningen säkerställs. Anordnaren ansvarar för stegen genomförande och utvärdering vilket ligger till grund för ledningsgruppens arbete med översyn och – som sista steg – utvecklings- och förändringsfrågor. Ledningsgruppens involvering i kvalitetsarbetet vid utbildningen sker framförallt vid de två årliga utvecklingsmötena, vilket också protokollen från dessa möten visar.

Ledningsgruppens roll i anordnarens kvalitetsarbete är i huvudsak fokuserat på utbildningens innehåll och genomförande. Ledningsgruppen upplever också att detta arbete har burit frukt på så sätt att de studerande som tar examen från utbildningen i mycket stor utsträckning är attraktiva på arbetsmarknaden. Både deras egna kontakter inom branschen och den uppföljning som görs sex månader efter examen visar, enligt dem, att utbildningen leder till yrkeshögskolans övergripande mål, dvs. att de studerande blir anställningsbara inom yrkesområdet. Myndigheten kan också, utifrån anordnarens uppföljning av de studerande sex månader efter examen, konstatera att så är fallet. Däremot har utbildningen, precis som många andra distansutbildningar, problem med avhopp under själva utbildningsförloppet. Avhoppet gör att utbildningen, trots ett visst överintag, hittills aldrig nått upp till att antalet studerande med examen motsvarar antalet platser i utbildningen.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Myndigheten bedömer att ledningsgruppen behöver ytterligare analysera orsakerna till de avhopp som sker vid utbildningen och ta fram strategier för hur dessa kan minska.

Ledningsgruppens förslag på förbättringar

Efter kommunikering av innehållet i rapporten lämnar ledningsgruppen följande förslag:

- För att förtydliga vår bild av varför avhopp sker kommer vi att vid avhopp från utbildningen att börja med exitsamtal för att ta reda på varför man väljer att hoppa av utbildningen. Analysen av exitsamtalen kan sedan ligga till grund för att proaktivt arbete före och under utbildningen för att förhindra avhopp.

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 på distans med normalt två dagars närträffar i Stockholm varje månad. De studerande kommer från hela Sverige och både de studerande och utbildningsanordnaren bedömer att antalet närträffar är tillräckligt för att skapa goda förutsättningar för lärandet. Närträffarna genomförs i ITERUM:s lokaler på Heleneborgsgatan i Stockholm som är ändamålsenliga, moderna och tillgänglighetsanpassade samt har en hög nivå på den tekniska utrustningen.

Utbildningsledaren har det övergripande ansvaret för utbildningen såväl pedagogiskt, administrativt och ekonomiskt. Han leder det dagliga arbetet och ansvarar för att utbildningen genomförs i enlighet med den planering som ledningsgruppen fastställt. Utbildningsledaren delegerar mycket av det operativa arbetet kring genomförande och administration av utbildningen till andra personer. En konsult är biträdande utbildningsledare och fungerar som kontaktperson och mentor för de studerande. Han är tillika en av lärarna vid utbildningen och medverkar vid samtliga närträffar.

Det finns även en person hos anordnaren som ansvarar för den löpande administrationen kring utbildningen, både den som är riktad mot de studerande och det som rör kontakterna med myndigheten. Det finns även en särskild LIA-ansvarig vid utbildningen som, tillsammans med mentorn, hjälper de studerande med förberedelserna inför LIA.

De enkäter som de studerande svarat på inför granskningen och det samtal vi hade med de studerande visar att de studerande är mycket nöjda med utbildningens upplägg och organisation. De uppfattar att distanskonceptet fungerar väldigt bra och att ledningen av utbildningen är mycket serviceinriktad, snabb och kompetent. Har man ett problem eller behöver få kontakt med anordnaren i någon fråga är det tydligt för de studerande vem man ska vända sig till.

De studerande var också tydliga med att förmedla att utbildningen var krävande och krävde heltidsstudier. Några studerande arbetade deltid parallellt med utbildningen men de hävdade att det var tufft. De avhopp som skett vid utbildningen trodde de studerande berodde på att dessa studerande inte riktigt hade klart för sig vilken arbetsinsats som krävdes av dem för att klara studierna i relation till andra åtaganden i den livssituation man befann sig i.

Kurserna vid utbildningen genomförs i huvudsak i följd efter varandra med maximalt två kurser pågående parallellt vid vissa tidpunkter. Utbildningsinslag kring rapportskrivande och kommunikation sker oberoende av de övriga kurserna och är utlagda löpande under samtliga fyra terminer.

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. Myndigheten bedömer att utbildningens lärandeprocess – distansupplägg och undervisning – genomförs på ett mycket bra sätt och att det ger varje studerande mycket goda förutsättningar för att nå de olika kursmålen.

ITERUM använder en lärplattform på webben där allt utbildningsmaterial finns samlat. Kursmaterialet finns alltid tillgängligt för de studerande när de önskar ta del av det

samtidigt som det finns en struktur med tydliga deadlines för varje kurs konkretiserat i en särskild studiehandledning. Föreläsningar spelas in och läggs ut på lärplattformen och de studerande förväntas även arbeta i grupp med lärplattformen som bas.

Via lärplattformen följer den ansvarige läraren kontinuerligt de studerandes arbetsinsatser och framsteg. Han eller hon ger även regelbunden personlig återkoppling, allt för att säkerställa att varje studerande når kursmålen. Under kurserna har ansvarig lärare en hög tillgänglig för enskilda studerande varje dag. Målet är att ge mycket snabba svar på eventuella frågor och snabb feedback på genomförda inlämningsuppgifter.

Det övergripande målet med den distansförlagda utbildningsdelen är att de studerande ska vara väl inlästa och förberedda inför närträffarna så att dessa huvudsakligen kan avsättas för analys, fördjupning och individuellt stöd.

På lärplattformen kan de studerande enkelt följa sina prestationer och resultat i de olika kurserna. På den finns även utlagt scheman, kursutvärderingar, policydokument samt information och dokument rörande LIA.

Förutom utbildningsledaren, som ansvarar för vissa kursmoment, undervisar fyra konsulter vid utbildningen. Tre av dem har en lång och gedigen bakgrund inom utbildningens huvudinriktning – ekonomi och redovisning. Den fjärde konsulten ansvarar för kommunikationsdelarna kring praktisk psykologi i arbetslivet. En av lärarna är också biträdande utbildningsledare och mentor och har ett övergripande ansvar för att bygga en förtroendefull och produktiv relation med varje enskild studerande.

De studerande var mycket positiva till distansupplägget. Tekniken fungerade bra för "det dagliga lärandet" och närträffarna ansåg de var fokuserade på diskussion och analys tillsammans med lärare och medstuderande.

Eftersom majoriteten av de studerande var bosatta utanför Stockholmsområdet, ofta från mindre orter i Mellansverige som Sala, Köping, Degerfors och Mora, var denna utbildning med detta distansupplägg den enda möjligheten för dem att utbilda sig till redovisningsekonom. Eftersom medelåldern bland de studerande var 33 år var deras livssituation så att ett flexibelt distansupplägg var nödvändigt för dem för att kunna studera på heltid och ändå klara livspusslet.

De studerande var också mycket positiva till utbildningens upplägg och kvaliteten i undervisningen. I myndighetens enkät som de studerande svarade på angav en stor majoritet att "det bästa med utbildningen" var just distanskonceptet och lärarna. De undervisande konsulterna uppfattade de som mycket kunniga och att de hade en stark koppling till det aktuella arbetslivet som gav dem en naturlig auktoritet i de diskussioner man hade med dem.

De studerande var även mycket positiva till den roll som mentorn hade vid utbildningen. Han var den som de oftast hade kontakt med och de uppfattade honom som kunnig, snabb i kommunikationen och – inte minst – positiv och engagerad. Den närkontakten de studerande hade med mentorn under hela studietiden gjorde också att det var lätt att få extra stöd och hjälp när man hade behov av det.

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.

Förutom utbildningsledaren består lärarkåren vid utbildningen av fyra konsulter. Konsulterna har samtliga en mycket relevant och långvarig bakgrund inom yrkesområdet, inklusive den stödkompetens som erbjuds inom kommunikation och psykologi.

Konsulterna är väl förtrogna med varandras olika ansvarsområden i utbildningen och har en tät samverkan och kommunikation sinsemellan.

Vi uppfattade vid vårt möte, där samtliga konsulter medverkade, att de samtliga var mycket engagerade i utbildningen och att de uppskattade de kontakter de hade med de studerande – de hävdade att de själva fick ut mycket av i samverkan med studerandegrupperna, inte minst utifrån de skiftande bakgrunder och den arbetslivserfarenhet de studerande hade med sig. Konsulterna var också mycket positiva till samarbetet med ITERUM som de ansåg gav dem mycket goda förutsättningar för att bedriva sin undervisning.

De studerande var, som beskrivits tidigare, mycket positiva till sina lärare och den undervisning de bedrev. Detta gällde både deras ämnesmässiga kompetens och deras pedagogiska förmåga.

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.

Utbildningen vänder sig mot studerande från hela Sverige och har idag studerande övervägande från orter utanför de större städerna. Detta gör att utbildningsanordnaren inte kan förlita sig på att de studerande kan söka sig till för anordnaren välkända företag och arbetsplatser för sina LIA-kurser. För den studerande betyder detta också att vill en studerande hitta en LIA-placering nära hemorten så måste han eller hon ta ett större ansvar för detta än en studerande vid en bunden utbildning. Därför börjar anordnaren mycket tidigt – redan under startveckan – att gå igenom mål och syfte med LIA:n med de studerande. Det betyder också att den studerande tidigt behöver fundera på vilken inriktning man vill ha på en framtida karriär inom redovisningsområdet.

Inför sökandet av LIA-plats får de studerande utbildning i hur man formulerar ett cv och de får även personlig coachning av en särskild LIA-ansvarig person på ITERUM. Skulle en studerande inte lyckas få en LIA-plats har ITERUM ett upparbetat nätverk man kan tillgå. Hittills har de studerande, enligt anordnaren, mycket sällan misslyckats med att hitta en lämplig LIA-plats. Enligt anordnaren var det i snitt en studerande per utbildningsomgång som skolan fick hjälpa med att hitta en placering.

Av de 19 enkätsvar (av 31 utskickade) som kommit in från LIA-handledare från den senast genomförda LIA:n vid utbildningen (för omgången som började hösten 2018), anger hälften av de svarande att det är första gången de handleder en studerande under LIA. Det tyder på att detta var första gången för många arbetsplatser – vilket styrker anordnarens beskrivning av distanskonceptets särskilda svårigheter att hitta "etablerade" LIA-arbetsplatser. Samtidigt verkar betoningen av den studerandes ansvar för att hitta en LIA-plats att ge utdelning – 17 av handledarna angav att det var den studerande själv som kontaktat dem inför LIA, de övriga två hänvisade till "en vän till den studerande".

Vad som är särskilt intressant med enkäten är de positiva omdömen handledarna gav på både den studerande och utbildningen. Samtliga handledare svarade jakande på frågan om den studerande "fungerade som ni förväntade er?" Tolv av dessa uttryckte att det fungerat "över förväntan" eller svarade "absolut". Man ansåg dessutom samstämmigt att kommunikationen med ITERUM varit bra innan LIA och att de kunskaper den studerande hade med sig var tillräckliga. 16 av handledarna bedömde att den studerande var anställningsbar hos dem och 18 av dem var positiva till att ta emot LIA-studerande i framtiden.

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.

Den utbildningsomgång myndigheten mötte vid granskningsbesöket hade ännu inte påbörjat sin första LIA-kurs, den skulle börja v. 44. Vid besöket uppgav dock de flesta av de studerande att de redan hade en placering klar. I huvudsak tyckte de att sökandet hade fungerat bra och att det stöd de fick från skolan hade varit både bra och relevant.

Enkätsvaren från den tidigare utbildningsomgången visar att de studerande upplevde sin LIA som mycket positiv. Samtliga upplevde att de fick en bättre förståelse för yrkesrollen tack vare LIA och de beskrev det som en aha-upplevelse när man upptäckte att man kunde använda sig av de kunskaper man fått under det första året vid utbildningen. "Allt faller på plats" skrev en studerande.

Enligt utbildningsplanen är de två LIA-kurserna inlagda tidsmässigt i utbildningen för att den studerande ska tillämpa de teoretiska kurser och moment de läst innan LIA. För den första LIA-kursen innebär det ett fokus på framförallt redovisning och beskattning medan den andra och sista LIA-kursen ska göra det möjligt för den studerande att tillämpa hela utbildningsomfånget – med en möjlighet välja vilken inriktning den studerande önskar inför ett framtida yrkesutövande.

Kursplanerna för LIA-kurserna är tydliga med vilka mål som de olika kurserna har utifrån de övergripande målen för hela utbildningen. Dessa målbeskrivningar finns sammanfattande i en matris som utgår från de övergripande rubrikerna Kunskap, Färdigheter och Kompetenser.

Handledarna på LIA-arbetsplatserna får ett bedömningsunderlag som utgår från ovanstående målbeskrivningar som de ska återkoppla till utbildningsanordnaren som är den som sätter de individuella betygen. Anordnaren har också som rutin att, vid de kontakter de har under LIA med handledaren, ställa allmänna frågor kring utbildningen i sig och hur man på den aktuella arbetsplatsen ser på de kunskaper, färdigheter och kompetenser den studerande tillgodogjort sig inför LIA-kursen.

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.

När en studerande har hittat en LIA-placering tar anordnaren kontakt med företaget och går igenom de krav och förväntningar man har på företaget. Detaljeringsgraden i denna kontakt är beroende av om vilken tidigare kunskap anordnaren har om företaget. Anordnaren skriver sedan ett avtal med LIA-företaget och säkerställer att företaget är förtrogen med den aktuella kursplanen. I detta skede tar anordnaren även kontakt med den utsedde handledaren.

Som tidigare beskrivits innebär distanskonceptet att många handledare är nya – i alla fall utifrån denna utbildnings förutsättningar och krav. Flera av dem har emellertid en tidigare erfarenhet av att handleda, t.ex. när det gäller nyanställningar. Under LIA har anordnaren en tät kontakt med varje studerande över lärplattformen och kan på ett tidigt stadium bedöma hur LIA fortlöper för varje enskild studerande. Anordnaren tar även kontakt med handledarna under LIA-kursen över telefon eller mail för att få feedback på hur allting fungerar.

Anordnaren erbjuder inte någon handledarutbildning på plats i Stockholm, men rekommenderar handledarna att ta del av den handledarutbildning på nätet som Skolverket tagit fram.

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 arbetar utifrån en cirkulär syn på kvalitetsarbete där planering, genomförande, utvärdering och översyn tidsmässigt återkommer under verksamhetsåret. Kvalitetsarbetet förankras i utbildningens övergripande mål som de är formulerade i utbildningsplanen och de olika kursplanerna. Kvalitetsarbetet har dubbla fokus, för det första att skapa ett system där varje enskild studerandes studieresultat kan följas och, vid behov, vidta åtgärder för att anpassa undervisningen för bättre måluppfyllelse. För det andra så har anordnaren tagit fram ett antal indikatorer som beskriver, mäter och värderar kvaliteten i anordnarens eget arbete. I detta arbete använder man följande underlag:

- Utvärderingssamtal i grupp
- Individuella kursutvärderingar
- Input från studeranderepresentant vid ledningsgruppsmöten
- Halvtidsuppföljning
- LIA-uppföljning
- Studieresultat – examensgrad
- De studerandes omdöme efter utbildningens avslutande
- Effekttuppföljning – andel i arbete och matchningsgrad

Utvärderingar i digitalform genomförs digitalt och dokumenteras. Muntliga utvärderingar sammanställs av mentorn. All kvalitetsdata rörande enskilda studerande hanteras löpande av mentorn och den ansvarige läraren. Input från de studerande avseende utbildningens organisation och genomförande lyfts alltid vid utvecklingsmötena med ledningsgruppen där analys av interna kvalitetsdata samt externt initierade utvecklingsbehov, lyfts och analyseras.

De studerande deltar aktivt i kvalitetsarbetet utifrån den systematik som beskrivs ovan. Det viktigaste forumet för dem är kontakterna med mentorn. Här upplever de studerande att deras synpunkter både mottas på ett seriöst sätt och oftast leder till önskade förändringar. Genomförda kursutvärderingar redovisas och diskuteras vid närträffarna. De studerande var, som nämnts tidigare, överlag mycket nöjda med utbildningen och det bemötande de fick av både lärare och utbildningsledning. Den studerandegrupp vi träffade vid granskningen hävdade att de inte haft några klagomål eller synpunkter hittills i utbildningen som inte hade kunnat lösas i den dagliga kontakten med lärare, mentorn eller utbildningsledaren.

Anordnaren genomför den av myndigheten ålagda uppföljningen av hur de studerandes situation på arbetsmarknaden är sex månader efter examen. Sammanfattningsvis upplever de resultaten som goda, vilket också är myndighetens bedömning. Däremot har utbildningen, som många andra distansutbildningar, vissa problem med tidiga avhopp från utbildningen när studerande underskattar det arbete som krävs när man läser en heltidsutbildning. Trots att anordnaren är tydlig med detta gentemot de som söker sig till utbildningen, är det fortfarande många studerande som underskattar svårigheterna med att kombinera en heltidsutbildning med familj och/eller arbete vid sidan om.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Utbildningsanordnaren bör, tillsammans med ledningsgruppen, ytterligare analysera de avhopp som sker vid utbildningen och ta fram strategier för hur dessa kan minska.

Ledningsgruppens förslag på förbättringar

Efter kommunikering av innehållet i rapporten lämnar ledningsgruppen följande förslag:

- För att förtydliga vår bild av varför avhopp sker kommer vi att vid avhopp från utbildningen att börja med exitsamtal för att ta reda på varför man väljer att hoppa av utbildningen. Analysen av exitsamtalen kan sedan ligga till grund för att proaktivt arbete före och under utbildningen för att förhindra avhopp.

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.

Utbildningsanordnaren har tagit fram en likabehandlingsplan som är kommunicerade med de studerande och som finns tillgänglig på lärplattformen. Utifrån de svar myndigheten fick i de utskickade enkäterna, samt i det samtal vi hade med de studerande, framgick klart att de studerande uppfattade sin studiemiljö som mycket god och helt fri från kränkande eller diskriminerande inslag. Detta gällde såväl de distansförlagda delarna som vid närträffarna.

Utbildningen är klart kvinnodominerad. Av 31 aktiva studerande är 27 kvinnor. Denna sneda könsfördelning är större än könsfördelningen inom branschen som, enligt SCB:s statistik visar en fördelning på 79 % kvinnor och 21 % män. Detta gäller emellertid inte på chefsnivå där männen dominerar. Ledningsgruppens arbetslivsrepresentanter hävdade vid vårt möte med dem att arbetsgivare i branschen eftersträvar en bättre balans mellan män och kvinnor inom yrket. Anordnaren arbetar framförallt i sin marknadsföring av utbildningen med att lyfta fram att detta är ett yrke för både män och kvinnor. Samtidigt är det svårt att, inom yrkeshögskolans regelverk, vidta mer konkreta åtgärder för en bättre könsbalans, hävdade anordnaren.

Utbildningen är kraftigt översökt, vid antagningstillfällena kommer det regelmässigt in ca 500 – 700 ansökningar till utbildningens 35 platser. För att göra ett urval av det stora antalet behöriga sökande använder sig anordnaren i huvudsak av ett särskilt prov som testar färdigheter inom logiskt tänkande, språkförståelse (svenska och engelska) samt förmågan att hämta och analysera information från olika källor.

Det stora antal sökande till utbildningen, samt det särskilda provet som huvudsakligt urvalsinstrument, upplever både anordnaren och ledningsgruppen som mycket viktiga bidragande faktorer till utbildningens goda resultat – de studerande som kommer in på utbildningen har i och med detta mycket goda förutsättningar för att kunna tillgodogöra sig utbildningen. Samtidigt har det – även här – visat sig att kvinnor klarar det särskilda provet bättre än män. Vid ansökningstillfället var 25% av de sökande män, alltså något över genomsnittet i branschen. Efter urvalsprocessen hade andelen män halverats.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Anordnaren och ledningsgruppen bör fortsätta med att ta fram strategier och metoder för att bryta traditioner i fråga om könsbundna studie- och yrkesval för att därmed kunna bidra till en av branschen önskad jämnare könsfördelning i yrkesrollen.

Ledningsgruppens förslag på förbättringar

Efter kommunikering av innehållet i rapporten lämnar ledningsgruppen följande förslag:

- Vi kommer även fortsättningsvis att arbeta med att lyfta män i vårt marknadsföringsmaterial och i våra exempel. Vi ser också att vi måste utveckla vårt sätt att stärka våra studerande att ta för sig och se den egna potentialen att växa i den kommande yrkesrollen.

Kvalitetsgranskningen har genomförts av

Staffan Bolin

Utredare

Erland Olbers

Utredare