

Uttredare Erland Olbers Medieinstitutet i Sverige AB
Bilaga Rapport efter kvalitetsgranskning Tulegatan 41
113 53 Stockholm

Kvalitetsgranskning av utbildning inom yrkeshögskolan

Beslut

Myndigheten för yrkeshögskolan har genomfört en kvalitetsgranskning av utbildningen Digital Content Designer i Stockholm (utbildningsnummer YH00173). Ansvarig utbildningsanordnare är Medieinstitutet i Sverige AB.

Myndigheten bedömer att utbildningen uppfyller myndighetens fastställda kvalitetskriterier och har 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 stort engagemang och har god kunskap om det kompetensbehov som finns inom yrkesområdet. De representerar det arbetsliv som de studerande utbildas mot och säkerställer yrkesrelevans i utbildningen. De utvecklar utbildningens innehåll, tillhandahåller relevanta och kvalificerade LIA-platser. Utbildningen genomförs med relativt få avhopp och med en hög andel som tar examen.

Ledningsgruppen ser till att ett systematiskt kvalitetsarbete bedrivs med fokus åt utbildningens genomförande och utveckling. Dock bör utbildningens uppföljning av resultat och effekt vad gäller de studerandes etablering och utveckling inom branschen och det mottagande arbetslivets uppfattning om utbildningen utvecklas.

Utbildningen ger goda förutsättningar att nå utbildningens mål genom en pedagogisk helhet i utbildningens genomförande. Studerande och undervisande personal värdesätter utbildningsanordnarens goda organisatoriska ordning och planering och det tydliga pedagogiska ledarskap som utbildningsledaren utövar.

Utbildningsanordnaren har god samverkan med LIA-arbetsplatserna och har ett nätverk som erbjuder tillräckligt antal relevanta och kvalificerade LIA-platser.

Utbildningsanordnaren har genomfört insatser och åtgärder som lett till bättre framförhållning och tydligare struktur avseende LIA-processen.

Myndigheten bedömer att det finns ett fungerande system för kvalitetsarbetet. Kvalitetsarbetet i utbildningens genomförande genomförs i återkommande faser av planering, genomförande, utvärdering och förbättring. Uppgifter från uppföljning och utvärdering analyseras och ligger till grund för åtgärder. Utbildningsledaren tar via ett stort engagemang och närvaro i den dagliga verksamheten tillvara synpunkter från de studerande och undervisande personal i syfte att utveckla utbildningen.

Eftersom könsfördelning bland studerande är ojämn bör utbildningsanordnaren särskilt prioritera att få fler manliga sökande.

Myndigheten avslutar härmed granskningen.

Ärendet

Myndigheten har genomfört kvalitetsgranskning av utbildningen Digital Content Designer, anordnad av Medieinstitutet i Sverige 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 21 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.

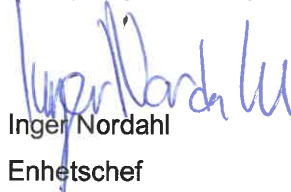
Enligt 4 kap. 9 § förordningen (2009:130) om yrkeshögskolan är utbildningsanordnaren skyldig att medverka i den kvalitetsgranskning av utbildningen som initieras av Myndigheten för yrkeshögskolan. Kvaliteten ska granskas utifrån kvalitetskriterier.

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 Ingemar Persson deltagit.

På Myndigheten för yrkeshögskolans vägnar



Inger Nordahl
Enhetschef



Erland Olbers
Utredare

Rapport efter kvalitetsgranskning

Utbildningsanordnare: Medieinstitutet i Sverige AB

Utbildning: Digital Content Designer

Studieort: Stockholm

Bakgrund

Myndigheten för yrkeshögskolan har genomfört en kvalitetsgranskning av utbildningen Digital Content Designer.

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 21 augusti 2019 i Stockholm träffade utredarna:

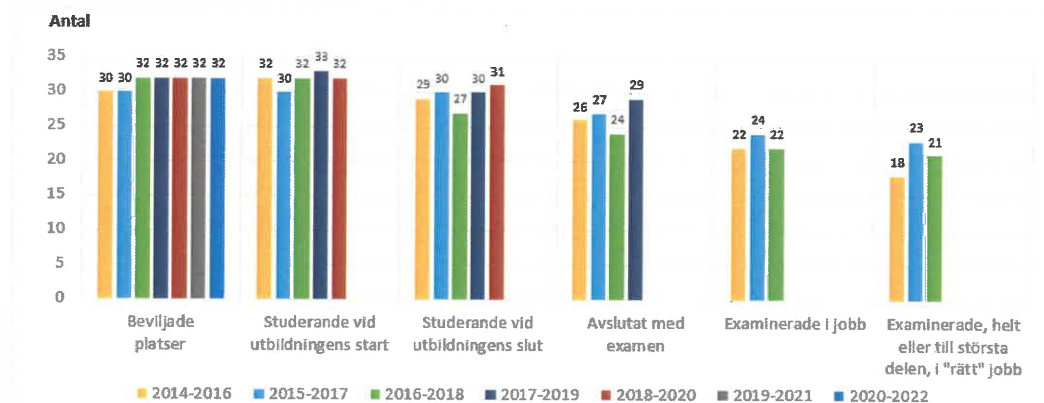
Namn	Organisation	Kategori
Maria Olin	Medieinstitutet i Sverige AB	Verksamhetschef Sthlm
Helena Hammarbäck	Medieinstitutet i Sverige AB	Administrations- och verksamhetsutvecklare
David Sitwell	Medieinstitutet i Sverige AB	Utbildningsledare
Eva Wilsson		Utbildare
Leif Mattsson		Utbildare
Mattias Dahlkvist	Stockholms Stad	Arbetslivsrepresentant
Jonas Åkerlind	Columbus Sweden AB	Arbetslivsrepresentant
Mattias Sjöström	Worko AB	Arbetslivsrepresentant
Vid besöket träffade vi de studerande som startade den granskade utbildningen i augusti 2018. 28 studerande av 29 var närvarande.		
Efter besöket har vi intervjuat 5 LIA-handledare		

Fakta om utbildningen

Antal Yh-poäng	400
Studieform	Bunden
Studietakt	100 %
Tidigare utbildningsnummer	201502110, 201310750
Utbildningen leder till Digital Content Designer, Digital Designer, Webbdesigner, Grafisk designer, mobila plattformar, Interaktiv designer	
Antal studerande i den granskade omgången är 29, varav 22 kvinnor och 7 män	
Utbildningen har 2 LIA-kurser på 50 respektive 80 Yh-poäng. LIA kurserna är placerade i termin 2 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 består av elva ledamöter varav åtta kommer från arbetslivet. I stor utsträckning företräder arbetslivsrepresentanterna det arbetsliv som berörs av den

kompetens som utbildningen ger. Det finns en bred kompetens och branschförankring bland ledningsgruppens arbetslivsrepresentanter då flera av dem har ledande positioner hos aktörer inom yrkesområdena reklam, e-handel och rekrytering.

Flera, men dock inte alla, företag i ledningsgruppen rekryterar från utbildningen. Några är mindre företag som har behov av kompetensen men ännu inte haft möjlighet att rekrytera. De företag som inte rekryterar direkt från utbildningen representerar ändå delar av branschen som indirekt har ett reellt rekryteringsbehov av den kompetens som utbildningen leder till

Behovet av medarbetare med kunskaper inom kommunikation på digitala plattformar 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 nyttan av att engagera sig i ledningsgruppen för att få en strategisk rekryteringsbas nu och framgent.

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.

Ledningsgruppens arbetslivsrepresentanter har god insyn i kursplaner, utbildningens innehåll och genomförande. Ledningsgruppen har fastställt kursplanerna under sina protokollförda möten.

Samtliga av ledningsgruppens arbetslivsrepresentanter som myndigheten träffade beskrev att de studerande som går utbildningen får den kunskap och kompetens som yrkesrollen och arbetslivet kräver. Flera av företagen i ledningsgruppen erbjuder såväl LIA-platser, studiebesök samt gästföreläser på utbildningen. Utbildningens geografiska placering beskrivs av ledningsgruppen som god då de flesta av företagen och de större aktörerna i branschen har sina verksamheter i Stockholmsregionen.

Ledningsgruppens arbetslivsrepresentanter har presenterat sig för de studerande i början på utbildningen. De studerande i den granskade utbildningsomgången beskrev under vår intervju att de känner till vilka företag som är representerade i ledningsgruppen. Däremot finns det en stor variation i huruvida man känner till vilka personer som är med i ledningsgruppen eller ledningsgruppens roll, vilket framgår av vår studerandeenkät.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Utbildningsanordnaren bör för de studerande tidigt i utbildningen ytterligare tydliggöra ledningsgruppens roll, ansvar och incitament för sin medverkan.

Ledningsgruppens förslag på förbättringar

Efter kommunikering av innehållet i rapporten lämnar ledningsgruppen följande förslag:

- Inför utbildningsstart 2019 skapades en ny PowerPoint med allt de studerande behöver veta i början av sin utbildning. Där visar vi tydligt vilka som ingår i ledningsgruppen och kort om ledningsgruppens roll och hur viktigt det är att vara studeranderepresentant (bilaga 1)

PowerPointen är presenterad för de studerande och finns tillgänglig för de i vårt LMS

- Ledningsgruppen har presenterat sig för klassen

- När någon ur ledningsgruppen kommer in och föreläser ska vi säkerställa att det framgår att personen sitter i LGR.

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 vanligtvis fyra gånger per år. Sammanträdena är oftast fysiska träffar och utöver dessa tas några beslut per capsulam. En av arbetslivsrepresentanterna är ordförande för ledningsgruppen och leder dess möten. Det finns en kontinuitet av företag i ledningsgruppen under flera år, även om enskilda företagsrepresentanter har bytts ut under de senaste åren.

Ledningsgruppens arbetsordning beskriver hur många möten som ska hållas, när i tiden mötena ska hållas, när mötet anses beslutsfälligt samt fasta punkter för dagordningen vid respektive möte. Arbetsordningen beskriver även ledningsgruppens uppgifter, befogenheter, ansvar och roller. Syftet beskrivs som "Arbetslivets representanter tillsammans med utbildningsanordnaren har ett övergripande ansvar för att utbildningen leder till rätt kompetens". Arbetsordningen beskriver inte något mål eller strategi för önskad effekt med utbildningen i branschen eller hur ledningsgruppen ska följa upp sådana mål.

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 går igenom. Att ledningsgruppens möten till stor del är utbildningsoperativa, snarare än strategiskt inriktade, bekräftas även av de representanter för ledningsgruppen som vi intervjuade.

Av ledningsgruppens åtta arbetslivsrepresentanter deltar i genomsnitt fyra till fem vid mötena. De menar att det är svårt för arbetslivsrepresentanterna att, i kombination med sitt dagliga arbete, hinna med att närvara på ledningsgruppens möten.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Ledningsgruppen bör fundera mer kring strategiska mål för utbildningen då ledningsgruppen nu upplevs ha en relativt utbildningsoperativ roll.

Ledningsgruppens förslag på förbättringar

Efter kommunikering av innehållet i rapporten lämnar ledningsgruppen följande förslag:

- Vi har gjort ett tillägg till arbetsordningen för samtliga utbildningar.
"Ledningsgruppen har tillsammans med utbildningsledningen ansvar för att säkerställa att utbildningen leder till rätt kompetens. Detta sker genom ett strategiskt arbete som börjar och slutar med resultatuppföljningen till myndigheten. Det uppsatta målet är att 90% av de examinerade ska ha arbete helt eller delvis i branschen. Resultatuppföljningen ska följas upp och analyseras på första ordinarie möte efter att den genomförts"
- På höstens första LGR-möte diskuterades bästa sätten att arbeta mer strategiskt. LGR kom fram till att de vill börja sitt strategiska arbete med att systematiskt gå igenom varje kursplan för att titta på hur de kan utvecklas och för att säkerställa att de är framtidsinriktade. LGR kommer allteftersom att ta fram nya arbetsområden för sitt strategiska arbete. (bilaga 3)

- UL ska tillsammans med ledningsgruppens ordförande förändra det rapporterade förhållningssättet till ett mer strategiskt genom att bland annat i mötesagendan mer fokusera på att få till ett strategiskt analyserande möte snarare än ett rapporterande.

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.

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

Av ledningsgruppens protokoll framgår inte att det redovisats hur etableringen på arbetsmarknaden är för de studerande som avslutat utbildningen via sexmånaders-uppföljningen. Vid myndighetens besök följde en diskussion om hur denna uppföljning kunde användas och utvecklas. Anordnaren kan då ställa ytterligare frågor till de före detta studerande om deras synpunkter på utbildningen och hur deras utveckling och etablering i branschen sett ut efter utbildningen.

Studeranderepresentanten har en aktiv roll under ledningsgruppens möten. De studerandes synpunkter om utbildningen diskuteras på mötena där studeranderepresentanten närvarar.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- En strategisk analys och diskussion om utbildningens effekt- och resultatuppföljning är något som skulle kunna utvecklas och stötta vidareutvecklingen av utbildningen.

Ledningsgruppens förslag på förbättringar

Efter kommunikering av innehållet i rapporten lämnar ledningsgruppen följande förslag:

- Det kommer i agendamallen för samtliga LGR-möten att finnas en tydlig punkt för det strategiska arbetet. Punkten ska diskuteras på varje möte. (Bilaga 4)
- Se även våra förslag under punkten "Ledningsgruppens arbete"

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 Medieinstitutets lokaler i Värtahamnen i Stockholm. Lokalerna är ändamålsenliga för undervisning generellt och har tillräckligt med utrymme för de studerande, inklusive sociala utrymme.

Utbildningen är schemalagd tre dagar i veckan med 18 lärarledda timmar. Tre huvudlärare – externa utbildare – har huvudansvaret för undervisningen.

Utbildningsledaren har det operativa och ledande ansvaret för utbildningen och har tät kontakt med de studerande. En verksamhetschef i Stockholm har det övergripande ansvaret för Medieinstitutet i Sverige AB:s utbildningar. Administrations- och verksamhetsutvecklaren ansvarar för kvalitetsarbetet med utvärderingar och uppföljningar och deltar även på ledningsgruppsmötena.

De studerande som myndigheten träffade vid besöket är nöjda med hur utbildningen är upplagd, informationen de får, utbildningsledarens engagemang och tillgänglighet samt huvudlärarnas ämneskunskaper och pedagogiska förmåga. De upplever att utbildningen ger dem den kompetens som krävs för yrkesrollen och de flesta tror, med stor säkerhet, att de kommer få anställning eller driva eget företag inom det aktuella yrkesområdet.

Det område som rör organisation och resurser som de studerande svarar på i enkäten uttrycker viss kritik mot är att genomförandet av utbildningen stundtals kan upplevas "lite ostrukturerad". Utbildningsanordnaren är medveten om detta och arbetar aktivt och målmedvetet med att tydligare skapa en röd tråd och progression i utbildningen. De studerande bekräftar vid intervjun att det blivit bättre på detta området sen nuvarande utbildningsledare tog vid.

Ledningsgruppens förslag på förbättringar

Efter kommunikering av innehållet i rapporten lämnar ledningsgruppen följande förslag:

- Utbildningsledaren har börjat arbeta med en enkel portal för att de studerande lätt ska kunna se var i utbildningen de ligger nu och vad som kommer. Portalen länkar även till schema och LMS.
- I Pingpong finns det en tydlig lektionsplanering som läggs upp inför varje kursstart.

UL har även skapat en lärarlogg för att de olika lärarna ska få tillgång till en sammanfattning av alla lektioner och på så sätt enkelt se vad som redan gåtts igenom.

- Vi har även börjat arbeta med Office Teams för att förbättra kommunikation, tillgänglighet, tydlighet och transparens.

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.

Utbildningens kurser pågår i bland upp emot sex kurser parallellt. 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 utbildaren vad övriga kurser omfattar.

Vid samtalet med studerandegruppen uppger de att det är hög närvaro på lektionerna eftersom de upplever att dessa normalt är givande. De lärarledda undervisningstimmarna omfattar teoretiska genomgångar men också färdighetsträning och case från arbetslivet. Enligt den studerandeenkät myndigheten skickat till de studerande framkommer att de i huvudsak och över tid lägger 30-40 timmar i veckan eller mer på sina studier.

Den individuella uppföljningen sker genom samtal mellan utbildningsledaren och de studerande och genom upprättandet av personlig studieplan (PSP) efter första LIA-kursen. Denna följs upp med återkommande samtal och dokumentation. Dessa tillfällen ger den studerande möjlighet att framföra sina synpunkter och utbildningsledaren möjlighet att genom PSP följa upp och coacha den studerande mot uppsatta mål.

Ledningsgruppens förslag på förbättringar

Efter kommunikering av innehållet i rapporten lämnar ledningsgruppen följande förslag:

- Ledningsgruppen betonar vikten av att de studerande kan hantera olika programvaror och att LinkedIn-learning (fd Lynda) finns att tillgå för såväl repetition som fördjupning under hela utbildningen.

Undervisande personal

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

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

Undervisningen genomförs uteslutande via inhyrda konsulter – tre huvudlärare - som undervisar och som i sin tur tillsammans med utbildningsledaren hyr in ytterligare expertkunskap och föreläsare. Totalt medverkar upp emot 15 inhyrda konsulter i varierande omfattning i utbildningens undervisning.

De studerande beskriver både i enkäten och vid besöket att de som undervisar har goda kunskaper inom sina ämnen, och att de uppskattar att de har aktuell erfarenhet från branschen.

Delar av den undervisande personalen träffas via utbildningsledarens försorg på frukost- eller kvällsmöten för att diskutera upplägg av kurser, hur de passar in i utbildningen som helhet, samt hur de kan lägga upp själva undervisningen på bästa sätt. Utöver undervisningsplanering ges inspirationsföreläsningar om exempelvis att "skapa engagemang i klassrummet" och om att "utveckla bra feedback".

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.

De studerande söker själva sina LIA-platser. Utbildningsanordnaren har ett, etablerat och utvecklat nätverk av LIA-företag, främst i Stockholmsregionen. Utbildningsledaren har kontinuerlig kontakt med LIA-företagen och LIA-handledarna. Med något undantag erbjuder alla företag representerade i ledningsgruppen LIA-platser. Nätverket möjliggör att samtliga studerande vid utbildningen erhåller LIA-plats. Dock framhöll de studerande att de upplevde sökandet av LIA-platser "lite stökigt" främst baserat på att dåvarande utbildningsledaren rekommenderat de studerande att vänta med att söka LIA-plats vilket då visade det sig att många företag redan tillsatt sina LIA-platser. Inför nästa LIA-kurs har nuvarande utbildningsledare ändrat rutiner och processen startar tidigare.

Utbildningsanordnaren har en välfungerande samverkan med LIA-arbetsplatserna. Utbildningsanordnaren tillhandahåller ett dokument/kontrakt som både LIA-handledare och den studerande upprättar innan start och som beskriver båda parter skyldigheter. Utbildningsanordnaren beskriver också att det finns rutiner för om någon studerande

önskar byta LIA-plats vilket skett vid något tillfälle. Utbildningsledaren gör LIA-besök och träffar då både den studerande och LIA-handledaren för att stämma av läget under LIA-perioden.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Utbildningsanordnaren bör följa upp att planerade insatser och åtgärder har lett till önskat resultat avseende processen för de studerande att söka sina LIA-platser.

Ledningsgruppens förslag på förbättringar

Efter kommunikering av innehållet i rapporten lämnar ledningsgruppen följande förslag:

- Vi har tidigarelagt uppstarten för LIA-sökande.
- Det har blivit tydligare med hur de studerande ska tänka vad gäller portfolio. Portfolio har varit ett orosmoment för de studerande och har i många fall lett till ett försenat sökande av LIA-plats.
- Ledningsgruppen har diskuterat hur de studerande ska tänka kring sin portfolio och LGR har även varit delaktiga i en portfoliokväll för att på så sätt stärka de studerande kring detta arbete. Detta är något vi fortsatt kommer att arbeta med.
- DCD18 går ut på sin LIA2 i januari 2020 och DCD19 på LIA1 i april 2020. Vi kommer i samband med LIA-besöken och i den efterföljande LIA-enkäten följa upp hur de studerande upplever att processen för att söka LIA-plats har fungerat.

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.

Utbildningen innehåller två LIA-kurser. För den granskade utbildningsomgången med start hösten 2018 infaller den första LIA-kursen under höstterminen 2019 och den andra LIA-perioden under vårterminen 2020. De studerande i den granskade utbildningsomgången hade inte genomfört sin LIA-kurs vid granskningstillfället.

Innehållet i kursplanerna för LIA är tydliga om än något generellt hållna vilket enligt utbildningsledaren beror på att LIA-företagens verksamheter är väldigt olika och att det därmed är svårt att anpassa kursplanerna mer. LIA är däremot en integrerad del i utbildningen och kursmålen för LIA bygger tydligt vidare på teoretiska moment från utbildningen, vilket framgår av utbildningsplanen.

De arbetslivsrepresentanter i ledningsgruppen som vi träffade framhöll att de studerande är väl förberedda och har rätt kompetens när de kommer till LIA-platsen. Detta bekräftas också av LIA-handledarna via vår enkät.

LIA-kurserna utvärderas genom att utbildningsanordnaren skickar ut enkäter till både de studerande och till LIA-handledarna.

Ledningsgruppens förslag på förbättringar

Efter kommunikering av innehållet i rapporten lämnar ledningsgruppen följande förslag:

- Ledningsgruppen kommer under våren att gå igenom samtliga kursplaner på utbildningen, så även LIA-kurserna. Anser ledningsgruppen att kurserna är för generellt hållna kommer dessa att ses över och förändras till nästa kursplan.

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 LIA-handledare men det är varierad uppslutning då denna hålls.

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. Dessa LIA-företag har etablerade strukturer och funktioner vid mottagande av LIA-studerande. Kontakten med och återkopplingen till LIA-handledarna är en väl inarbetad process. Detta bekräftas i intervjuerna med LIA-handledarna.

Ledningsgruppens förslag på förbättringar

Efter kommunikering av innehållet i rapporten lämnar ledningsgruppen följande förslag:

- Många handledare har svårt att komma ifrån sitt arbete vilket gör att uppslutning på handledarutbildningen ibland har haltat. Vi säkerställer att LIA-handledarna får rätt information genom att skicka ut två separata dokument, ett i samband med undertecknade av handlingsplan och ett två veckor innan LIAn startar. Dokumenten innehåller en kort beskrivning av utbildningen, kursplan för LIA, betygskriterier och information om sådant man bör tänka på som handledare.
- Många handledare har tagit emot LIA tidigare. Nya handledare får ett telefonsamtal för att säkerställa att de förstår sin handledarroll.

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.

Under hösten 2018 bedrev Elevera Education Group (EEG), som Medieinstitutet i Sverige AB är en del av, ett kvalitetssäkringsprojekt vilket ledde fram till en omfattande kvalitetssäkringshandbok. Denna avser omfatta kvalitetsaspekten i hela genomförandet av en utbildning, från start via genomförande till avslut.

Kursutvärdering genomförs efter varje kurs via lärplattformen. Utbildningsanordnaren går igenom kursutvärderingarna med studerandegruppen, utbildarna och ledningsgruppen. De synpunkter som framkommer diskuteras och analyseras och de försöker åtgärda möjliga förbättringar snarast möjligt.

I samtalen under besöket framkom att utbildningsledaren är aktiv och engagerad gentemot både de studerande och utbildarna. Det ger möjlighet för de studerande att ge synpunkter på undervisningen samt för undervisande personal att fånga upp åsikterna. Utbildningsledaren genomför dessutom, som tidigare nämnts, regelbundet individuella samtal med de studerande inkluderande upprättande av personlig studieplan (PSP). 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 mot dennes personliga inriktning och mål.

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.

Övergripande för alla, (personal, studerande och uppdragstagare) under Elevera Education Group (EEG) finns dokumenterat och beslutat en uppförandekod "Code of Conduct". Vidare finns det som en del i kvalitetsarbetet en "Likabehandlingsplan". Den senare behandlar på ett konkret sätt definitioner, exempel och förebyggande arbete med mera. Den innehåller också en mall för att anmäla (var och till vem) och utreda sådant som inte följer uppförandekoden eller likabehandlingsplanen.

Utbildningsledaren är med på lektionen i början av utbildningen då de går igenom likabehandlingsplanen. De studerande får skriva på ett kontrakt kallat "Vad gäller på utbildningen?" om praktiska delar i utbildningen samt uppgift om att diskriminering, trakasserier och kränkande behandling inte accepteras på skolan.

Enligt svaren i den studerandeenkät myndigheten skickade inför granskningen till de två pågående studerandeomgångarna anser alla att de har samma förutsättningar att genomföra utbildningen och att utbildningen är fri från trakasserier och kränkande behandling. Detta bekräftades också av de studerande som myndigheten träffade vid besöket. De upplever atmosfären på skolan som öppen och stöttande.

Könsfördelningen bland de studerande är ojämna med 22 kvinnor (75 procent) och sju män (25 procent). Anordnaren strävar efter att uppnå jämn könsfördelning i både ledningsgruppen och bland undervisande personal.

I studerandegruppen är spridning i ålder och kulturell bakgrund liten.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Utbildningsanordnaren bör tillsammans med ledningsgruppen ta fram en strategiför hur antalet män som söker till utbildningen kan öka så att också andelen män i yrkesrollerna ökar.

Ledningsgruppens förslag på förbättringar

Efter kommunikering av innehållet i rapporten lämnar ledningsgruppen följande förslag:

- Det här är en komplex fråga som är svår för en enskild anordnare att angripa. Fördelningen av män och kvinnor i branschen överensstämmer väl med hur det ser ut i klasserna. Därmed inte sagt att vi inte ska göra vad vi kan för att höja andelen män.
- Ett sätt kan vara att lyfta våra manliga studerande i artiklar, mässor, annonser och sociala medier.
- 2016 21% män
2017 30% män
2018 27% män
2019 40% män
- En anledning kan vara att vi i år använde ett betydligt mer tekniskt utmanande arbetsprov och särskilt prov.
- Vi kommer även tillsammans med ledningsgruppen analysera vad denna ökning beror på, och hur vi ska arbeta för en fortsatt ökning av antalet män på utbildningen.

- Vi tycker på många sätt att det är viktigare att höja antalet studerande med annan etnisk och kulturell bakgrund än att förbättra könsfördelning eftersom kommunikationsbranschen efterfrågar mångfald. Detta är dock minst lika svårt om inte svårare men något vi vill arbeta för.

Kvalitetsgranskningen har genomförts av

Erland Olbers

Utreddare

Ingemar Persson

Utreddare