

Rapport efter kvalitetsgranskning

Utbildningsanordnare: NBI i Sverige AB
Utbildning: Inköp & Supply Management
Studieort: Göteborg

Bakgrund

Myndigheten för yrkeshögskolan har genomfört en kvalitetsgranskning av utbildningen Inköp & Supply Management.

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

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
- svar från en enkät till LIA-handledare (LIA, Lärande i Arbete)
- underlag från utredarnas intervjuer med utbildningens olika aktörer

Utredarna har den 24 och 26 januari 2022 intervjuat:

Namn	Organisation	Kategori
Magdalena Fagerlind	NBI i Sverige AB	Utbildningsledare
Camilla Werngren	NBI i Sverige AB	Verksamhetsledare
Åsa Bengtsson	Konsult	Utbildare
Dennis Bergsman	Konsult	Utbildare
David Köröndi	Konsult	Utbildare
Björn Sanner	Konsult	Utbildare
Helena Gundberg	Konsult	Utbildare
Lars Einarsson Emansen	Konsult	Utbildare
Jonna Skoglund	NA-KD	Arbetslivsrepresentant
Vid granskningen intervjuade vi studerande som startade den granskade utbildningen i augusti 2020. 1 studerande deltog, som är studeranderepresentant i ledningsgruppen.		
26 studerande (41%) som startade utbildningen 2020 och 18 studerande (50%) som startade utbildningen 2021 har besvarat MYH:s enkät		
I samband med granskningen har 17 LIA-handledare besvarat vår enkät		

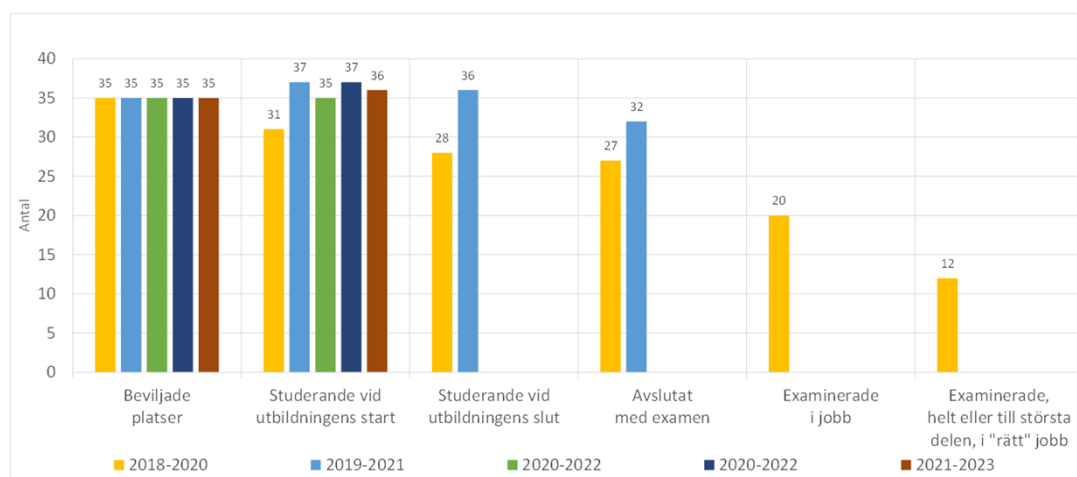
Fakta om utbildningen

Antal Yh-poäng	425
SeQF-nivå	5
Studieform	Bunden
Studietakt	100 %
Särskilda förkunskaper	Engelska 6, Matematik 2, Svenska 2 / Svenska som andraspråk 2
Tidigare utbildningsnummer i den granskade utbildningen	-
Utbildningen leder till en yrkesroll som category manager, inköpare, inköpsansvarig, inköpsledare, purchaser eller upphandlare.	
I omgångarna som startade 2020 finns idag 64 studerande, varav 21 män och 43 kvinnor I omgången som startade 2021 finns idag 36 studerande, varav 6 män och 30 kvinnor	
Utbildningen har 2 LIA-kurser på 60 respektive 75 Yh-poäng. De studerande som startade utbildningen 2020 hade 3 LIA-kurser på 45, 45 respektive 45 Yh-poäng.	

Utbildningen har en ytterligare omgång av 35 platser på den befintliga Yh-utbildning. Den omgången startade i augusti 2020, samtidigt med den befintliga omgången.

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.

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 kunskaper om de kompetensbehov som finns inom yrkesområdet behöver utvecklas.

Ledningsgruppen består av 13 ledamöter varav 8 arbetslivsrepresentanter, utbildningsledaren, en ledamot från Gymnasieakademin samt tre studeranderepresentanter.

Arbetslivsrepresentanterna har relevanta roller inom sina företag som senior inköpare, inköpschef och upphandlingskonsult, och representerar både inköpsidan och "supply management" sidan av yrket. De har därmed god kännedom om vilken kompetens som krävs för yrkesrollen och har kännedom om både det nationella och regionale behovet. Det finns inga representanter från den offentliga sektorn, även om en del av de studerande genomför LIA-kursen och får anställning inom offentliga organisationer, exempelvis inom inköp eller offentlig upphandling. De företag som är representerade i ledningsgruppen har inte anställt från utbildningen.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Utbildningsanordnaren bör tillsammans med ledningsgruppen se över sammanställningen av ledningsgruppen så att arbetslivsrepresentanterna företräder organisationer som anställer 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.

Utbildningens mål och innehåll kan motiveras utifrån det aktuella arbetslivets behov. Det framgår av ledningsgruppens protokoll och myndighetens intervjuer att ledningsgruppen utövar reellt inflytande över utbildningens innehåll, kursmålen och kursernas omfattning. Ledningsgruppen har till exempel konstaterat att arbetslivet tyckte LIA-kurserna var för korta och därför ändrat antalet LIA-kursen från tre till två för att kunna öka längden av LIA-perioderna. Ledningsgruppen har även tagit bort kursen Affärsengelska eftersom den kunde integreras i andra kurser och lagt till kursen Produktionskunskap för att öka förståelsen för branschen tidigt i utbildningen. Arbetslivsrepresentanterna erbjuder även LIA-platser och har bidragit med gästföreläsare.

De studerande har dock inte träffat ledningsgruppen och det framkom i myndighetens studerandeenkät att de flesta studerande inte känner till de företag eller personer från arbetslivet som är med i utbildningens ledningsgrupp.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Utbildningsanordnaren bör tillsammans med ledningsgruppen säkerställa att de studerande har god kännedom om ledningsgruppen och dess roll i utbildningen.

Ledningsgruppens arbete

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

Myndigheten bedömer att det finns brister i ledningsgruppens arbete och ansvar för utbildningens utveckling.

Ledningsgruppens arbetsordning beskriver ledningsgruppens uppgifter, ansvar och befogenheter men det framkom av myndighetens intervjuer att den inte är känd av berörda och inte följs. Ledningsgruppen har i praktiken använt sig av andra regler för beslutsmässighet än de som är skrivna i sin arbetsordning. Därutöver dokumenteras beslutsmässighet inte i protokollen. Det har lett till att ledningsgruppen har tagit vissa beslut utan att vara beslutsmässig, till exempel fastställandet av kursplanerna i juni 2021.

Ledningsgruppen har inte varit beslutsmässigt någon gång under 2021, närvaron är låg och därmed är engagemanget i ledningsgruppen låg. Ett antal ledamöter har inte varit

närvarande i två år. Inte heller företrädaren för skolväsendet har varit närvarande, vilket leder till att skolväsendet och vissa företag i praktiken inte varit representerade i ledningsgruppen. Det låga engagemanget har lett till att ledningsgruppen inte har kunnat arbeta och ta ansvar för utbildningens utveckling på ett långsiktigt och effektivt sätt.

Det framkom av myndighetens intervjuer och ledningsgruppens protokoll att ledningsgruppen diskuterar och analyserar det aktuella kompetensbehovet, som även beskrivits under kriteriet "Arbetslivsanknytning". Resultatet av uppföljningar och utvärderingar används och har lett till åtgärder, som ett utbyte av en konsult som fick en låg utvärdering av de studerande. Samtidigt har utvärderingarna en låg svarsfrekvens som gör det svårt för ledningsgruppen att ta ställning till dessa.

Ledningsgruppen har inte diskuterat eller analyserat utbildningens genomströmning, resultat och effekt och dessa nyckeltal är inte kända av ledningsgruppen.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Utbildningsanordnare behöver tillsammans med ledningsgruppen säkerställa att ledningsgruppens ledamöter är engagerade och deltar vid ledningsgruppens möten samt att ledningsgruppen arbetar enligt sin egen arbetsordning och är beslutsmässig.
- Utbildningsanordnare behöver tillsammans med ledningsgruppen redovisa, diskutera och analysera utbildningens genomströmning, resultat och effekt för att kunna identifiera eventuella åtgärder som kan öka dessa resultat.

Ledningsgruppen och kvalitetsarbete

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

Myndigheten bedömer att ledningsgruppen behöver utveckla sitt arbete med utbildningens systematiska kvalitetsarbete.

Ledningsgruppens ledamöter är till viss del insatta i hur utbildningens systematiska kvalitetsarbete bedrivs. Det framkom av ledningsgruppens protokoll att ledningsgruppens ledamöter har vid enstaka tillfällen bett anordnaren om mer information eller underlag gällande kvalitetsarbetet. De har exempelvis frågat om information kring deras roll som ledamot, frågat om utbildningens avhopp eller bett anordnaren att förbättra svarsfrekvensen i kursutvärderingar. Eftersom närvaron har varit låg och utbildningsledaren har bytts ett antal gånger inom kort tid har dessa frågor dock inte lett till några konkreta förändringar. Det har inte funnits en kontinuitet i ledningsgruppen för att kunna driva dessa frågor.

Dokumentationen visar ledningsgruppens del i kvalitetsarbetet men är samtidigt otydlig eftersom protokollen inte beskriver ledningsgruppens beslutsmässighet. I 2020 har bara två möten genomförts.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Utbildningsanordnaren bör tillsammans med ledningsgruppen sätta sig in i och göra återkommande översyn av det systematiska kvalitetsarbetet.
- Utbildningsanordnaren behöver säkerställa att ledningsgruppens protokoll är tydliga och lätt tillgängliga för berörda.

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.

Befogenheterna och ansvarsfördelningen i utbildningens genomförande är tydliga och kända av berörda och utbildningsledaren har tillräckligt med tid, resurser och befogenhet för att kunna genomföra utbildningen i enlighet med utbildningsplanen.

Utbildningsledaren är ansvarig för planeringen och genomförandet av utbildningen och ansvarar därmed för bland annat planering, upphandling av utbildare, kontakt med de studerande och ledningsgruppen och kvalitetsarbete. Hen får stöd i antagningsprocessen och det finns en särskild avdelning som ansvarar för marknadsföring. Utbildningsledaren har regelbundna möten med verksamhetschefen och andra utbildningsledare, särskilt inom inköp och supply management, för att diskutera utbildningarna och stödja varandra.

Det finns en övergripande planering för utbildningen som är tydlig och känd av berörda vilket bekräftas i myndighetens intervjuer och studerandeenkät. Utbildningen använder sig av "blended learning", vilket innebär att undervisningen bedrivs både i anordnarens lokaler i Göteborg och via deras online lärplattform.

Det framkom av myndighetens intervjuer att den undervisande personalen ges förutsättningar att utföra sitt arbete. Anordnaren har rutiner för att identifiera studerande som har behov av olika former av stöd som exempelvis särskilt pedagogiskt stöd vilket bekräftas av utbildarna, som får information om studerande med särskilda behov inför kursstarten. Utbildningsadministrationen är systematisk och noggrant genomförd.

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 sker via en "blended learning" modell vilket innebär att utbildningen har en dags platsundervisning i veckan. Resten av undervisningen sker på distans och under coronapandemin har undervisningen skett helt på distans. Kurserna läses i följd och ligger i en ordning där mer grundläggande kurser ges i början av utbildningen inför den första LIA-kursen och kurserna sedan blir mer avancerade. Ett exempel är att de studerande läser Introduktion till inköp i termin 1, Hållbara inköp i termin 2 och Strategiskt inköp i termin 3.

Det framkom av myndighetens intervjuer och enkät att utbildningens upplägg bildar en pedagogisk helhet och är tydligt känd av berörda. Kursmålen ger en tydlig bild av vilka kunskaper, färdigheter och kompetenser den studerande ska uppnå. Undervisningen består av olika metoder som föreläsningar, grupparbete, presentationer, självständigt arbete, gästföreläsningar och studiebesök. Utbildarna anger att det är svårt för de att inkorporera gästföreläsningar eller studiebesök eftersom tempot under kurserna är högt.

Utbildningsledaren har regelbundet kontakt med utbildarna och går genom kursupplägget och kursplanen inför varje kurs. Överlämningen mellan kurserna sker via utbildningsledaren och i enskilda fall mellan utbildarna när kurserna har en tydlig innehållsmässig överlappning.

Enligt studerandeenkäten och intervjun med utbildarna och studeranderepresentanten är utbildningsledaren tillgänglig och har regelbunden kontakt med de studerande. Hen besöker klassen under de platsförlagda dagarna, och har i enskilda fall deltagit i distansundervisningen. Det finns månadsvisa klassmöten och utbildningsledaren tar kontakt med studerande som riskerar halka efter.

Utbildningsledaren och utbildarna följer upp att de studerande är aktiva och närvarande, men de studerandes närvaro – särskilt de som började i 2020 – är låg. Enligt utbildarna och studeranderepresentanten arbetar många studerande bredvid studierna, och både utbildarna och studerandeenkäten anger att den låga närvaron påverkar utbildningen på ett negativt sätt, särskilt under föreläsningar och grupparbeten. Utbildningsledaren anger att hen har samtalat med klassen om deras närvaro, men det har inte lett till konkreta förbättringar.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Utbildningsanordnaren bör arbeta för att förbättra de studerandes närvaro för att stärka interaktionen i undervisningen.

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 och att den nyttjas på ett bra sätt.

Verksamhetschefen är ansvarig för att rekrytera när det handlar om en anställning, medan utbildningsledaren är ansvarig för upphandlingen av utbildarna. Utbildningsledaren får stöd av verksamhetschefen vid behov. Vid introduktionen av en ny utbildare får denne ett informationspaket och utbildningsledaren går igenom kursplanen och kursens upplägg. Undervisningen via "blended learning"-modellen är relativt ny och alla utbildare har fått möjlighet att delta i ett antal pedagogiska workshops för att lära sig mer om den pedagogiska modellen.

Utbildarna beskriver under myndighetens intervju hur de använder verklighetsbaserade case i sin undervisning. Det framgår av myndighetens enkät att de studerande är nöjda med utbildarnas ämnesmässiga kompetens och att de studerande menar att den pedagogiska förmågan över lag är bra.

Samverkan med LIA-platserna

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

Myndigheten bedömer att det finns brister i utbildningsanordnarens samverkan med LIA-arbetsplatserna.

Utbildningsanordnaren kan inte erbjuda ett tillräckligt antal relevanta och kvalificerade LIA-platser. De studerande anger i myndighetens enkät att det är mycket svårt att hitta LIA-plats och de inte har fått tillräckligt stöd från anordnaren att hitta eller få LIA-plats. Det framkom av myndighetens intervju med utbildningsanordnaren att de har tagit kontakt med företag för att utöka antalet LIA-platser, men att det inte har lett till ett tillräckligt antal LIA-platser. Under hösten 2021 har 25 studerande inte fått en arbetsplatsförlagd LIA-plats. De fick göra ett internt projekt i form av ett fiktivt företag med "case"-uppgifter.

Utbildningsanordnaren har i maj 2020 ansökt om en extra omgång av 35 platser samtidigt som det var tydligt att en del studerande inte hade fått en LIA-plats våren 2020. Det går inte att läsa i ledningsgruppens protokoll och framkom inte av myndighetens intervjuer att ledningsgruppen har diskuterat den extra omgången eller möjligheten för arbetslivet att ta emot 35 extra studerande, både när det gäller LIA och att anställa efter examen. Den extra omgången har lett till även större problem med att erbjuda ett tillräckligt antal relevanta LIA-platser. Utbildningsanordnaren bedömer vid vår intervju att en del av de studerande inte heller kommer att få en LIA-plats i våren 2022. Anordnaren har tillfört en extra funktion på anordnarens marknadsavdelning som ska hjälpa utbildningsledarna i deras olika utbildningar att hitta LIA-platser.

Utbildningsledaren informerar de studerande om LIA i början av utbildningen och inför LIA-kursen. LIA-processen utgår ifrån att de studerande hittar LIA-platser på egen hand. Utbildningsledaren erbjuder CV-stöd och informerar de studerande om hen får eventuella LIA-platser via anordnarens nätverk.

Anordnaren har rutiner för samverkan och kommunikation med LIA-arbetsplatsen före, under och efter LIA-kursen, samt en process för hur de hanterar behov av att byta LIA-plats. Utbildningsledaren skickar information till LIA-handledaren och den studerande och LIA-handledaren ska komma överens om en handlingsplan inför starten av LIA-perioden. Utbildningsledaren har ett samtal med varje handledare och studerande under LIA-

perioden. LIA-kursen utvärderas av både de studerande och handledarna och anordnaren efterfrågar LIA-arbetsplatsens synpunkter på hur väl utbildningen svarar mot arbetslivets kompetensbehov, både i form av en utvärdering och i ett samtal med utbildningsledaren. Det bekräftas av myndighetens LIA-handledarenkät.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Utbildningsanordnaren behöver säkerställa att de har ett aktuellt nätverk som erbjuder ett tillräckligt antal relevanta LIA-platser för det antal studerande som antas till utbildningen.

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 integrerad och väl fungerande del av utbildningen.

De studerande som startade utbildningen 2020 har 3 LIA-kurser på 45, 45 respektive 45 Yh-poäng. Både de studerande och arbetslivet har konstaterat att färre men längre LIA-perioder passar bättre. Utbildningen har därför 2 LIA-kurser i nuläget på 60 respektive 75 Yh-poäng, som är förlagda i den andra och fjärde terminen. I den första LIA-kursen ska den studerande delta i det dagliga arbetet i LIA-organisationen och få en inblick i hur arbetet organiseras och bedrivs. I den andra LIA-kursen ska den studerande vara delaktig i det operativa arbetet men även få en introduktion i mer strategiska arbetsuppgifter. Det framgår av myndighetens intervjuer och det inskickade underlaget att LIA är en integrerad del av utbildningen och är förlagda till lämpliga tidsperioder.

Kursmålen ger en tydlig bild av vilka kunskaper, färdigheter och kompetenser den studerande ska uppnå under LIA-kursen. Utbildningsledaren kontrollerar de studerandes handlingsplan innan LIA-kursen börjar och har i enskilda fall i samtal med den studerande och LIA-handledaren ändrat uppgifter eller bytt LIA-plats.

LIA-handledningens kvalitet

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

Myndigheten bedömer att utbildningsanordnaren säkerställer att handledningen under LIA håller hög kvalitet.

Utbildningsledaren kontrollerar de studerandes LIA-plan innan LIA-kursen börjar. LIA-handledarna förbereds för sitt uppdrag genom att få information från utbildningsledaren inför LIA-kursen som bekräftats av myndighetens enkät till LIA-handledarna.

Utbildningsanordnaren kan visa att de följer upp handledningens kvalitet genom att ha kontakt med både de enskilda studerande och LIA-handledarna under LIA-kursen. Det finns en bedömningsmall för LIA-handledarna som används som ett underlag för utbildningsledaren när hen sätter betyg.

Kvalitetsarbete

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

Myndigheten bedömer att utbildningens system för kvalitetsarbete behöver utvecklas.

Utbildningsanordnare har en tydlig beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet som omfattar utbildningens alla delar och omfattar hela utbildningens livscykel. Den beskrivningen följs dock inte när det gäller målsättning och nyckeltal. I praktiken består det systematiska kvalitetsarbetet för utbildningen av kurs- och terminutvärderingar och kontakt med de studerande via klassmöten eller individuella samtal. Dessa underlag används av anordnare och ledningsgruppen för att identifiera åtgärder och genomföra

förbättringar. Det har till exempel lett till förändringen av antalet och längden av LIA-kurserna, att utbildningsledaren har startat en dialog för förbättringsarbete med en utbildare och att en annan utbildare som har fått en låg kursutvärdering byttes ut. Samtidigt är ett återkommande problem att kursutvärderingarna har en låg svarsfrekvens, som gör det svårt för utbildningsledaren och ledningsgruppen att ta ställning till dessa. Återkoppling av utvärderingar och åtgärder sker till både de studerande, ledningsgruppen och undervisande personal.

Kvalitetsarbetet borde enligt anordnarens egen beskrivning omfatta även målsättning och analys och diskussion av utbildningens genomströmning, resultat och effekt. Anordnaren har enligt sin kvalitetsplan nyckeltal av alla deras utbildningar som ska jämföras, diskuteras och analyseras i ledningsgruppen. Det ska även sättas mål för utbildningen kring till exempel avhopp, examinationsgrad och utbildningens effekt. Det framgår av ledningsgruppens protokoll och myndighetens intervjuer att dessa siffror inte är kända av anordnare och i nuläget inte används i utbildningens kvalitetsarbete.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Anordnaren bör säkerställa att de arbetar efter deras egen beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet.
- Anordnaren behöver arbeta för att förbättra svarsfrekvensen i utvärderingar.

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 aktivt värdegrundsarbete som utgår från mångfald, likabehandling och jämställdhet mellan könen.

Utbildningsanordnaren har en dokumenterad värdegrund som utgår från mångfald, likabehandling och jämställdhet mellan könen. De kan även visa hur de arbetar för att ingen studerande ska utsättas för diskriminering eller kränkande behandling och vilka rutiner som följs om detta ändå skulle ske. Det framgår av myndighetens intervju att de studerande får ta del av likabehandlingsplanen, men att alla utbildarna inte har fått ta del av den.

Enligt SCB:s yrkesstatistik är könsfördelningen inom yrket jämnt fördelat. Könsfördelningen inom utbildningen varierar för varje omgång, men kvinnor är oftast överrepresenterade i utbildningen. Utbildningsanordnaren har inte arbetat aktivt med att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval eftersom könsfördelningen i yrket är jämn. Anordnaren arbetar dock med jämställdhet i allmänheten genom deras marknadsföring och genom att arbeta för att uppnå jämna könsfördelningar inom ledningsgruppen och den undervisande personalen.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Anordnaren bör säkerställa att värdegrunden är förankrad hos alla inblandade i utbildningen, även utbildarna.

Kvalitetsgranskningen har genomförts av utredarna Lotte van Ark och Fabian Zäll.