

Preliminär rapport efter kvalitetsgranskning

Utbildningsanordnare: Berghs School of Communication AB

Utbildning: Strategisk kommunikation

Studieort: Stockholm

Bakgrund

Myndigheten för yrkeshögskolan har genomfört en kvalitetsgranskning av utbildningen Strategisk kommunikation.

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 25 och 27 januari intervjuat:

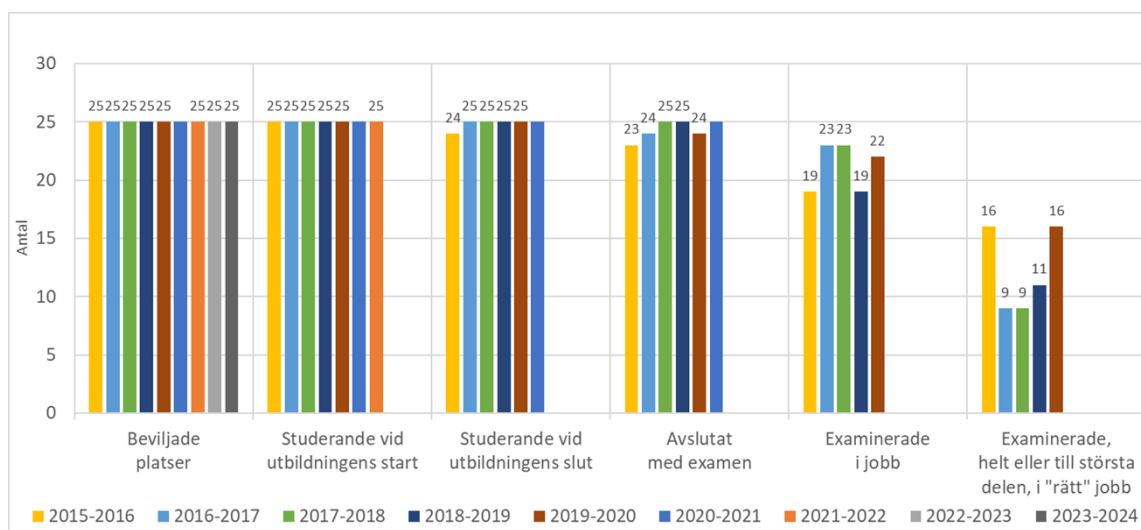
Namn	Organisation	Kategori
Patrik Hambaeus	Berghs School of Communication	Utbildningsledare
David Lillewarg		Utbildare
Patrizzia Ohlson	Juno PR	Arbetslivsrepresentant
Ida Ståhlacke	Storytel	Arbetslivsrepresentant
Karin Setreus	Tillväxtverket	Arbetslivsrepresentant, utbildare
Karim Walldén	Mojang	Arbetslivsrepresentant
Annika Rehn Frobell	Drama Queen Communications	Arbetslivsrepresentant
Vid granskningen intervjuade vi studerande som startade den granskade utbildningen i augusti 2021. Fem studerande deltog, däribland studeranderepresentanten i ledningsgruppen.		
14 studerande (58%) som startade utbildningen 2021 har besvarat MYH:s enkät.		
I samband med granskningen har fem LIA-handledare besvarat vår enkät.		

Fakta om utbildningen

Antal Yh-poäng	200
SeQF-nivå	5
Studieform	Bunden
Studietakt	100 %
Särskilda förkunskaper	Inga
Tidigare utbildningsnummer i den granskade utbildningen	201402170, 201604310
Utbildningen leder till en yrkesroll som marknadskommunikatör, strategisk projektledare, planner, omvärlds/marknadsanalytiker, marknadsförare eller varumärkesansvarig.	
I omgången som startade 2021 finns idag 24 studerande, varav 5 män och 19 kvinnor.	
Utbildningen har en LIA-kurs på 20 Yh-poäng.	
Utbildningen har en studerandeavgift på 159 000 kronor.	

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 ledamöter har goda kunskaper om de kompetensbehov som finns inom yrkesområdet.

Ledningsgruppen består av representanter från anordnaren, två studeranderepresentanter samt fem arbetslivsrepresentanter. Såväl anordnarens representanter som arbetslivsrepresentanterna har stor erfarenhet från branschen. De har olika positioner inom sina verksamheter, exempelvis PR-chef, marknadsföringsansvarig samt kommunikations-, varumärkes- eller kundbeteendestrateg

vilket ger dem en bred bild av hur de kompetenser som utbildningen leder till kan användas i arbetslivet. Flera av arbetslivsrepresentanterna har själva gått utbildningar hos Berghs School of Communication och är därför väl införstådda i utbildningskonceptet. Vid granskningstillfället saknades en giltig representant för skolväsendet i utbildningens ledningsgrupp, då angiven ledamot representerar anordnaren som inte bedriver någon verksamhet som rymmer inom skolväsendet.

Ledningsgruppens representanter har genom sina egna verksamheter och via sina kontaktnät god kännedom om såväl lokala som nationella och internationella behov av kompetens inom sina områden.

Ledamöterna har i flera fall behållit sina platser i ledningsgruppen när de bytt anställning till andra företag eller organisationer. De har då tidigare haft rekryterande roller, men saknar det i sin nuvarande position. Både anordnaren och ledningsgruppen betonar att det är värdefullt för det långsiktiga arbetet i ledningsgruppen att behålla dessa ledamöter, men vid granskningstillfället var det få aktörer i ledningsgruppen som regelbundet rekryterar den kompetens som utbildningen leder till.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Ledningsgruppens sammansättning skulle kunna stärkas om den kompletterades med fler aktörer som rekryterar 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.

Ledningsgruppen diskuterar regelbundet hur utbildningens mål och innehåll motsvarar de kompetensbehov och trender som präglar branschen. Ledamöterna beskriver själva anordnaren som mycket lyhörd i dessa diskussioner och att de leder till ständiga förslag på förändringar som ledningsgruppen får ta ställning till. Det framgår från protokollen att dessa punkter återkommer på nästan varje möte och leder till omfattande diskussioner och analyser.

Anordnaren beslutade i juni 2021 att starta upp ett mer omfattande arbete i hela organisationen för att se över och uppdatera samtliga utbildningsplaner.

Flera i ledningsgruppen har direkt påverkan i utbildningens genomförande genom att de undervisar på utbildningen eller har varit handledare åt studerande.

I myndighetens studerandeenkät framkom att de studerande har en hög kännedom om ledningsgruppens roll i utbildningen, men en lägre kännedom om vilka organisationer som är representerade. De studerande menar att de gärna skulle ha mer kontakt med ledamöterna i ledningsgruppen för en ännu starkare arbetslivsanknytning. Ledamöterna beskriver inte detta som ett problem, utan menar att det är ett medvetet val att prioritera att de studerande får kännedom om branschen i sin helhet snarare än vissa enskilda företag.

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.

Ledningsgruppens arbete präglas av en hög närvaro vid mötena. Både ledamöterna och protokollen beskriver att dessa möten innehåller omfattande diskussioner. Ledamöterna själva menar att den höga närvaron beror på att det ger ett stort mervärde för dem själva

att vara med i ledningsgruppen och att mötena är väl förberedda och organiserade av anordnaren.

Ledningsgruppen är delaktig i utvecklingen av utbildningen genom att se över och uppdatera kursplanerna. Ledningsgruppen ser över såväl inriktning som innehåll i kurserna och vad syftet med dem är i utbildningen.

Det framgår både i intervjun med ledningsgruppen och i mötesprotokollen att det aktuella kompetensbehovet diskuteras vid varje möte, inklusive trendspaningar inom branschen.

Ledningsgruppen tar även del av resultat från olika former av utvärderingar, exempelvis kursutvärderingar. Dock framgår det inte att ledningsgruppen analyserat resultaten för de studerande efter examen, och vad det kan bero på att skillnaden är så stor mellan andelen som tagit examen och andelen som angett att de har ett för utbildningen relevant jobb efter examen. I intervjun framgick att ledningsgruppen tagit del av uppgifterna, men inte om de särskilt analyserat dem eller om det lett till några åtgärder. Det var oklart vad som var orsaken, om den berodde på att det var svårt att få jobb, om innehållet i utbildningen inte matchar arbetslivets behov eller om de studerande hade fel förväntningar på vad som är "rätt" jobb efter denna utbildning.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Ledningsgruppens arbete skulle stärkas om de särskilt analyserade utbildningens resultat och effekt efter examen för att säkerställa att utbildningen motsvarar arbetslivets behov.

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.

Ledningsgruppens roll i kvalitetsarbetet definieras i både arbetsordningen och i anordnarens övergripande beskrivning av kvalitetsarbetet. På mötena finns det en stående punkt för kvalitetsarbete där ledningsgruppen tar del av uppföljningar och utvärderingar. Ledningsgruppen beskriver att de genom mötena får regelbunden återkoppling från anordnaren om examensgrad, de studerandes prestationer i kurserna och att LIA fungerar som förväntat.

Ledningsgruppen beskriver att deras delaktighet i kvalitetsarbetet påverkas negativt av att svarsfrekvensen på kursutvärderingarna är lägre än önskat. De har diskuterat detta med anordnaren, vilket lett till att anordnaren prövat olika nya metoder för att få bättre underlag för att följa upp kursernas kvalitet. Kursplanerna utvärderas särskilt om de når under ett gränsvärde i genomsnitt, vilket inte inträffat i de protokoll myndigheten tagit del av.

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.

Anordnaren använder ett upplägg där utbildningsledarna arbetar i par och ansvarar för det dagliga genomförandet av utbildningarna tillsammans. Utbildningsledarna är ämnesexperter och ansvarar för att rekrytera kursansvariga, som i sin tur också kan ta in fler föreläsare. Samarbetet mellan utbildningsledarna gör att de kan stötta varandra när någon utbildning behöver extra uppmärksamhet. Som exempel på detta genomfördes ett utbildningsledarbyte inför kvalitetsgranskningen, men såväl studerande som undervisade personal beskrev att detta inte lett till märkbara problem i utbildningens genomförande.

De studerande ger utbildningsledarna mycket höga omdömen i deras förmåga att leda det dagliga arbetet, och menar att såväl övergripande planering som administration fungerar väl. Detta bekräftas av det underlag myndigheten tagit del av.

Anordnaren lägger mycket resurser på att ge den undervisande personalen goda förutsättningar för sitt arbete, vilket beskrivs nedan under kriteriet för undervisande personal. Den undervisande personalen beskriver att anordnarens organisation präglas av god ordning och en tydlig ansvarsfördelning.

Anordnaren har goda resurser för att ge de studerande extra stöd om de behöver det. Anordnaren informerar de studerande om vilka typer av stöd som är möjliga, och det finns även en studentdriven stödorganisation på skolan. Stödorganisationen har regelbundna möten där studerande med erfarenhet av olika stödinsatser hjälper de studerande som har behov av det. Anordnaren har även en kurator tillgänglig och anordnar lärarträffar där de går igenom hur undervisningen kan anpassas.

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.

Det skolförlagda lärandet utgår från en pedagogisk modell som anordnaren benämner "Learning according to Berghs", och som omfattar fem principer och fem metoder. Den pedagogiska metoden utvecklas av anordnaren tillsammans med ett pedagogiskt råd, där externa parter från branschen som har ett särskilt intresse av goda lärandemiljöer deltar. De som undervisar på utbildningen beskriver detta som ett väl fungerande pedagogiskt ledarskap där det tydligt framgår vilken typ av upplägg de ska använda i sin undervisning.

Den pedagogiska modellen utgår från att undervisningen ska vara nära verkligheten, med verkliga fallstudier som undervisarna tar med sig från sin vardag. Ofta kan dessa fall vara beställningar från kunder, där företagsrepresentanter själva kan vara med och presentera fallen. Detta upplägg uppskattas mycket av de studerande, som både i myndighetens enkät och i intervjun lyfter den mycket branschnära undervisningen som det absolut bästa med utbildningen.

Undervisningen är schemalagd varje dag och varvar teoretiska föreläsningar med praktiska arbeten, ofta i grupp, samt muntliga redovisningar, vilket också leder till en hög närvaro hos de studerande och att få studerande avbryter sina studier.

De studerande och undervisarna är nöjda med hur kurserna är upplagda och menar att de skapar en röd tråd genom utbildningen. De ser inga större överlappningar eller glapp mellan kurserna. Kurserna präglas av ett högt tempo och de studerande lägger över lag mer timmar på dem än vad som motsvarar heltidsstudier, men detta hänvisar de själva till att de också ställer högre krav på sig själva än vad som krävs för att få godkänt på utbildningen.

Myndighetens identifierade goda exempel

- Anordnarens betoning på sin pedagogiska modell och deras arbete med att säkerställa att alla känner till och följer den leder till en mycket effektiv läromiljö. Samtliga inblandade har en gemensam bild av vad som förväntas i undervisningen. De som undervisar har en tydlig beställning i sitt uppdrag, och de studerande känner igen sig från kurs till kurs oavsett föreläsare.

Arbetet med den pedagogiska modellen fungerar särskilt väl för att säkerställa att hela utbildningens genomförande ska genomsyras av ett aktuellt yrkeskunnande. Framgången hos den pedagogiska modellen avspeglas i en hög studerandenärvaro och en hög genomströmning.

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.

De som anlitats för att undervisa i utbildningen är konsulter som är aktiva inom branschen. Anordnaren anlitar framför allt personer som själva gått deras utbildningar och därför är väl bekanta med organisationen och det pedagogiska upplägget. De som undervisar menar själva i intervjun att det tydligt framgått vilka krav på såväl branschexpertis som områdesexpertis som legat till grund att de anlitats.

Anordnaren har ett omfattande "onboardingprogram" i form av en kurs som undervisande personal får gå innan de börjar undervisa. I denna ingår förhållningsregler, hur kursplanerna fungerar och kursmålen. De som undervisas förbereds även med färdiga mallar sedan tidigare omgångar så att de enkelt ska komma i sitt uppdrag. I introduktionen stöttar anordnaren även konsulterna med att hitta lämpliga fallstudier för sina respektive kurser. Utbildarna beskriver att de fått gott om tid att strukturera och planera sina upplägg.

De som undervisar stöttas av den som är programansvarig för utbildningen och får även vidareutveckling i form av lärarträffar som genomförs varje termin, med teman inom pedagogik och metod.

De studerande beskriver både i myndighetens enkät och i intervjun att de är mycket nöjda med både den undervisande personalens ämneskunskaper och deras förmåga att förmedla den på ett pedagogiskt sätt. De beskriver särskilt hur värdefullt deras yrkeserfarenheter är och att de kan använda verkliga situationer och fall i undervisningen.

Myndighetens identifierade goda exempel

- Anordnarens väl strukturerade rutiner för att introducera de som undervisar på utbildningen leder till att de blir väl förberedda för sitt uppdrag. Introduktionsarbetet lägger vikt vid att förankra den pedagogiska modellen hos den undervisande personalen och säkerställer att de applicerar den. Detta leder till att den undervisande personalen håller en hög och jämn nivå när det gäller att förmedla sin ämneskunskap på ett pedagogiskt sätt.

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.

Anordnaren har ett nätverk av lämpliga LIA-platser som de studerande kan söka LIA hos. Bredden i möjliga arbetsroller och företag gör dock att många studerande söker LIA-plats själva, och de studerande bekräftar att de informerats tidigt om processen med att söka platser. En del studerande har haft problem att hitta LIA-plats, särskilt under pandemin, men de som inte hittat en egen plats har fått stöd från anordnaren.

Anordnaren har rutiner för att informera och förbereda handledarna. I myndighetens enkät till LIA-handledare svarar de att de fått god information och förberetts väl inför sitt uppdrag. LIA-handledarna har haft kontakt med anordnaren under LIA-perioderna via e-post, telefon och videomöten.

Anordnaren har kontakt med LIA-handledarna under kursen, men handledarna svarar i myndighetens enkät att de inte ombetts ge återkoppling om hur de bedömer att utbildningen och de studerandes kunskaper motsvarar LIA-företagens och branschens behov. Då den person som gjort LIA-intervjuerna inte längre var anställd vid granskningstillfället kunde inte anordnaren redovisa vad som framkommit vid de muntliga

återkopplingarna. LIA-handledarna svarar i enkäten att de är mycket nöjda med upplägget av LIA, men i något enkätsvar lyfts idéer om utbildningens inriktning och branschens kompetensbehov som skulle kunna vara användbara i utbildningens kvalitetsarbete.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Anordnarens samverkan med LIA-platserna skulle stärkas om anordnaren hade en bättre dokumenterad uppföljning av företagets bild av hur utbildningen motsvarar deras kompetensbehov.

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.

LIA-kursen är relativt kort, 20 YH-poäng, och både anordnare och studerande menar att kursen kan ha olika funktioner beroende på om den studerande arbetat i branschen tidigare eller inte, samt vilken inriktning denne har för sin framtida karriär. LIA-kursen är förlagd i första halvan av den andra terminen.

De studerande har stor valfrihet kring vilken verksamhet de gör sin LIA hos, men de har en bedömningsmatris att utgå från för att säkerställa att LIA-platsen är lämplig gentemot kursmålen. Kursplanen beskriver också syftet med LIA och att det ska vara ett tillfälle att tillämpa de teoretiska kunskaperna i form av att tillämpat strategiskt kommunikationsarbete.

LIA-handledarna uppger att de är mycket nöjda med LIA-kursen. De beskriver att de studerande är väl förberedda genom utbildningen för de arbetsuppgifter de förväntas klara av, och att de studerande blir anställningsbara genom kombinationen av det skolförlagda lärandet och LIA.

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.

Anordnaren har en bedömningsmatris som de tillsammans med de studerande använder för att avgöra om en LIA-plats är lämplig. Anordnaren har kontakt med både studerande och handledare under LIA-kursen för att följa upp att handledningen fungerar som planerat.

Anordnaren har information för handledare som omfattar alla deras utbildningar, och denna är tillgänglig för både handledare och studerande inför LIA-kursen.

LIA-handledarna beskriver i myndighetens enkät att de förbereds väl för sitt uppdrag som handledare. De menar att anordnaren har mycket god framförhållning med relevant information.

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.

Anordnaren har en gemensam beskrivning för sitt systematiska kvalitetsarbete som gäller för alla heltidsutbildningar. Dokumentet omfattar planering, genomförande, uppföljning och analys, och beskriver vem som är ansvarig för vad i kvalitetsarbetet.

I myndighetens studerandeenkät framgår att anordnaren agerar snabbt på eventuella synpunkter som lyfts av de studerande. De studerande hänvisar framför allt till de regelbundna klassmötena där de tillsammans med utbildningsansvarig diskuterar aktuella frågor som berör utbildningen. De studerande får även svara på kursutvärderingar som utvärderas av anordnaren. Dessa har generellt en låg svarsfrekvens och får därför inte samma effekt som klassmötena enligt både anordnaren och de studerande.

Anordnaren följer upp genomströmningen av utbildningen och nästan samtliga studerande genomför den med examen. Däremot kunde anordnaren inte vid granskningen visa på hur utbildningens effekt, i form av hur många som får relevanta jobb efter examen, analyserats. I beskrivningen av kvalitetsarbetet framgår att detta ska göras av programansvarig och utbildningschef, och är särskilt relevant i denna utbildning då många studerande i den uppföljning som görs ett halvår efter examen angett att de inte hamnar i jobb som till största delen motsvarar utbildningen. Då det vid granskningen var oklart om detta analyserats djupare så kvarstod frågan om denna diskrepans finns mellan vad de studerande lärt sig och branschens behov, eller om skillnaden kommer från en snäv bild av vad som är "rätt jobb" kopplat till utbildningen.

Det framgick att såväl anordnare som studerande och ledningsgrupp hade olika förklaringar för resultaten, vilket tyder på värdet av att analysera detta vidare. Detta finns formulerat som ett förbättringsområde under kriteriet "Ledningsgruppens arbete".

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.

Anordnaren har en fastställd likabehandlingsplan som är tillgänglig för studerande och undervisande personal på lärplattformen. De studerande bekräftar att anordnaren gått igenom den med klassen. Likabehandlingsplanen innehåller både riktlinjer, exempel på vad som räknas som en kränkning eller trakasseri, samt konkreta råd om vem en studerande ska kontakta om olika typer av problem uppstår.

Utöver likabehandlingsplanen har myndigheten tagit del av de ledord som varje klass i början av utbildningen tar. Detta sker i samband med en workshop om bemötande och gemensamma värderingar.

De studerande får särskilda föreläsningar en gång per termin av en psykoterapeut som lyfter frågor om välmående och värdegrundsfrågor.

Hos anordnaren finns även en studentdriven stödgrupp för studerande som möter olika typer av utmaningar i sina utbildningar.

Studerandegruppen har fler kvinnliga studerande. De tre senaste åren har 72, 67, respektive 80 procent av de antagna varit kvinnor. Anordnaren kan inte visa på någon särskild analys om detta är kopplat till branschen generellt, men använder sig av anonyma antagningsprov för att säkerställa att alla sökande ska bedömas lika. De studerande beskriver att utbildningen har en välkomnande atmosfär där alla studerande ges samma förutsättningar och att den är fri från trakasserier och kränkningar.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Anordnarens värdegrundsarbete skulle stärkas om anordnaren analyserade orsakerna bakom den ojämna könsfördelningen i klassen, och utifrån resultatet av analysen vid behov genomförde lämpliga åtgärder.

Kvalitetsgranskningen har genomförts av utredarna Jonas Svensson och Senad Svraka.