

## Rapport efter kvalitetsgranskning

Utbildningsanordnare: TUC Sweden AB - Yrkeshögskola  
Utbildning: Specialist undersköterska - Palliativ vård  
Studieort: Huskvarna

### Bakgrund

Myndigheten för yrkeshögskolan har genomfört en kvalitetsgranskning av utbildningen Specialist undersköterska - Palliativ vård.

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 12 och 13 april 2022 intervjuat:

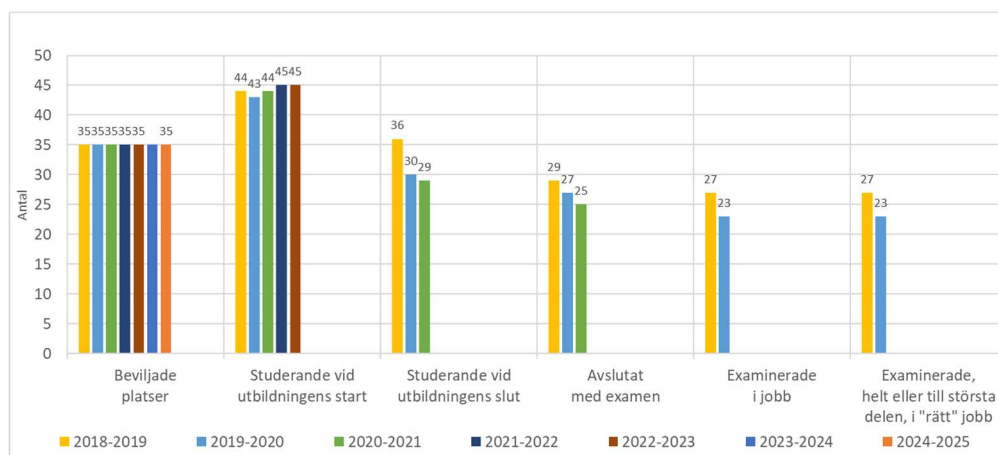
| Namn                                                                                                                               | Organisation                            | Kategori               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------|
| Helena Fag                                                                                                                         | TUC Sweden AB                           | utbildningsledare      |
| Annette Liffner                                                                                                                    | TUC Sweden AB                           | kvalitetsansvarig      |
| Andreas Dufva Johansson                                                                                                            | TUC Sweden AB                           | verksamhetschef        |
| Kertu Päri                                                                                                                         | Rosendala äldreboende, Jönköping        | arbetslivsrepresentant |
| Ann Mattson                                                                                                                        | Björkbackens omvårdnadsboende, Enköping | arbetslivsrepresentant |
| Sofia Lund                                                                                                                         | SSIH, Region Jönköpings län             | arbetslivsrepresentant |
| Britt-Marie Strömqvist                                                                                                             | Konsult                                 | undervisande personal  |
| Cecilia Marton                                                                                                                     | Konsult                                 | undervisande personal  |
| Vid granskningen intervjuade vi studerande som startade den granskade utbildningen i januari 2021, 3 studerande deltog.            |                                         |                        |
| 25 studerande (69%) som startade utbildningen 2021 och 29 studerande (67%) som startade utbildningen 2022 har besvarat MYH:s enkät |                                         |                        |
| I samband med granskningen har 6 LIA-handledare besvarat vår enkät                                                                 |                                         |                        |

## Fakta om utbildningen

|                                                                                                                                 |                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Antal Yh-poäng                                                                                                                  | 210                                                                                                                  |
| SeQF-nivå                                                                                                                       | 5                                                                                                                    |
| Studieform                                                                                                                      | Distans                                                                                                              |
| Studietakt                                                                                                                      | 50 %                                                                                                                 |
| Särskilda förkunskaper                                                                                                          | Medicin 1, Psykologi 1, Svenska 2, Svenska som andraspråk 2, Vård- och omsorgsarbete 1 och Vård- och omsorgsarbete 2 |
| Tidigare utbildningsnummer i den granskade utbildningen                                                                         | -                                                                                                                    |
| Utbildningen leder till en yrkesroll som Specialist undersköterska – palliativ vård, Specialist undersköterska – palliativ team |                                                                                                                      |
| I omgången som startade 2021 finns idag 33 studerande, varav 1 man och 32 kvinnor                                               |                                                                                                                      |
| I omgången som startade 2022 finns idag 45 studerande, varav 2 män och 43 kvinnor                                               |                                                                                                                      |
| Utbildningen har 1 LIA-kurs på 35 Yh-poäng.                                                                                     |                                                                                                                      |

## 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 utgörs av tio ledamöter varav sex ledamöter representerar arbetslivet, en ledamot representerar skolväsendet och två ledamöter representerar de studerande i de utbildningsomgångar som startade 2021 och 2022.

Arbetslivet kommer från Jönköpings kommun, Region Jönköpings län samt Mjölby och Enköpings kommuner. Arbetslivet är främst representerat av ledamöter från

smålandskommuner som arbetar inom offentlig förvaltning. En ledamot representerar en privat aktör i Växjö kommun.

Arbetslivet i ledningsgruppen har god kunskap om yrkesrollen då de innehar positioner som distriktsköterska, verksamhetschef, HR-specialist, samordnare, områdeschef samt specialistundersköterska inom palliativ vård. En av arbetslivsrepresentanterna är före detta studerande och har suttit med i ledningsgruppen som studeranderepresentant och sedan 2019 som representant för arbetslivet.

Flera av arbetslivets representanter har suttit med i ledningsgruppen sedan 2018 och 2019 medan två ledamöter har tillkommit som arbetslivsrepresentanter 2021.

I myndighetens intervju med ledningsgruppen framkommer att det är oklart om arbetslivet i ledningsgruppen anställer från utbildningen.

#### Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Utbildningsanordnaren bör säkerställa att det finns en större geografisk representation av arbetslivsrepresentanter i ledningsgruppen som kan bidra med kunskap om det nationella behovet av yrkesrollen.
- Utbildningsanordnaren bör säkerställa att det finns fler arbetslivsrepresentanter i ledningsgruppen som är i anställande position.

#### Arbetslivsanknytning

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

*Myndigheten bedömer att ledningsgruppen behöver utveckla det sätt på vilket de säkerställer arbetslivsanknytning i utbildningen.*

Utbildningen har funnits sedan 2018 och har sedan starten reviderats med mindre förändringar utifrån framför allt resultat av genomförda kursenkäter. I myndighetens intervju med ledningsgruppen beskrivs att yrkesrollen har förändrats ytterst lite sedan utbildningen startade och att det därmed inte funnits behov av att göra större förändringar i utbildningsinnehållet. Vidare beskriver ledningsgruppen att det generellt saknas kunskap om palliativ vård och att undersköterskor som genomfört utbildningen har en viktig roll i att ge stöd och hjälpa kollegor i frågor om palliativ vård, framför allt på de institutioner som inte är specialiserade enheter eller särskilda boenden. På grund av låg närvaro på ledningsgruppens möten har diskussioner kring arbetslivets behov inte varit så djupgående. Detta beskrivs mer ingående under kriteriet "Ledningsgruppens arbete".

Några av ledningsgruppsföretagen tar emot LIA-studerande. Utöver detta bidrar ledningsgruppen till utbildningens arbetslivsanknytning genom att de medverkar vid start och avslutning av utbildningen. En av ledamöterna har vid några tillfällen hållit föreläsningar för de studerande.

I myndighetens intervju med utbildningsanordnaren framkommer att den pressade arbetssituation som varit under coronapandemin har påverkat arbetslivets medverkan i utbildningen och på ledningsgruppens möten.

Utbildningsledaren har i samband med LIA-uppföljningar rekryterat nya ledamöter från arbetslivet, bland annat en ledamot som arbetar med HR-frågor. De nya ledamöterna har träffat klassen som startade utbildningen 2022 och hållit presentationer av sina respektive verksamheter för dem. Utbildningsledaren berättar vidare att ett av läsårets ledningsgruppsmöten alltid genomförs samtidigt som en av närträffarna för de studerande, detta för att möjliggöra att de studerande och ledningsgruppen träffas. Det har dock inte genomförts på grund av coronapandemin.

Myndighetens studerandeenkäter för klasserna som startade utbildningen 2021 och 2022 visar att de studerande har god kännedom om ledningsgruppens roll och funktion i utbildningen, men att de har mindre kännedom om vilka företag och organisationer som är representerade i ledningsgruppen.

### Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Utbildningsanordnaren bör tillsammans med ledningsgruppen öka de studerandes kännedom om ledningsgruppens ledamöter och vilka företag och verksamheter de representerar.

### Ledningsgruppens arbete

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

*Myndigheten bedömer att ledningsgruppens arbete och ansvar för utbildningens utveckling behöver utvecklas.*

Utbildningen har en arbetsordning som beskriver ledningsgruppens arbete, roller och ansvar samt ledningsgruppens förhållande till utbildningsanordnaren. Vidare stadgas att för att uppnå beslutsamässighet ska minst halva ledningsgruppen vara närvarande med arbetslivet i majoritet.

Enligt arbetsordningen ska ledningsgruppens ordförande vara en av arbetslivs-representanterna, dock har detta ej genomförts.

De protokoll som myndigheten tagit del av, från 2020-02-11 till 22-04-14, visar på en låg närvaro på samtliga möten. Under perioden har ledningsgruppen varit beslutsamässig vid hälften av mötestillfällena. Då ledningsgruppen ej varit beslutsamässig har utbildningsanordnaren tagit för utbildningen nödvändiga beslut per capsulam vid tolv tillfällen under perioden. Det är möjligt att följa diskussionerna om resultat av utvärderingar och enkäter samt kompetensbehovet inom yrkesområdet tack vare informativa protokoll. Dock blir dessa diskussioner inte så betydelsefulla för utbildningens utveckling när ledningsgruppens närvaro på mötena är låg.

I myndighetens samtal med ledningsgruppen berättar de att utbildningsledaren presenterar resultat av kursutvärderingar och att de diskuteras på mötena. Vidare har ledningsgruppen haft diskussioner om anledningen till studieavbrott från utbildningen.

I protokollen från ledningsgruppens möten går det att utläsa att ledningsgruppens aktiviteter återspeglar arbetsordningens årshjul. Dock framkom det i myndighetens intervju med arbetslivet att utbildningens effekt, det vill säga det antal studerande som efter examen har fått "rätt jobb" helt eller delvis, inte diskuteras eller analyseras.

I myndighetens samtal med utbildningsanordnaren framkom att man är medveten om att ledningsgruppsarbetet behöver stärkas och intensifieras.

I myndighetens intervju med ledningsgruppen beskrivs att samtliga ledamöter deltar på lika villkor men att alla inte är lika delaktiga i arbetet.

I myndighetens samtal med de studerande berättar de att protokoll från ledningsgruppens möten är tillgängliga för dem på utbildningens lärplattform.

### Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Utbildningsanordnaren bör tillsammans med ledningsgruppen säkerställa mötesnärvaron på ledningsgruppens möten och därmed stärka ledningsgruppens kontinuerliga påverkan på utbildningen.
- Utbildningsanordnaren bör tillsammans med ledningsgruppen analysera och diskutera utbildningens resultat och effekt.

### 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.*

Utbildningsanordnaren har ett dokumenterat kvalitetsarbete som innehåller tydliga mål och rutiner för ledningsgruppens arbete. Det framkom dock i myndighetens intervju med ledningsgruppen att den inte är helt insatt i kvalitetsarbetet.

Utbildningsanordnaren presenterar resultat av genomförda kursenkäter och utvärderingar och redogör även för målen med dessa till ledningsgruppen. Som nämnts ovan under avsnittet "Ledningsgruppens arbete" har ledningsgruppens bristande kontinuitet i mötesnärvaro försvårat arbetet med både genomförandet och översynen av det systematiska kvalitetsarbetet.

I myndighetens samtal med ledningsgruppen och i mötesprotokollen framkommer att ledningsgruppens kravställande funktion begränsas till genomgång av kursenkäter och utvärderingar. Vidare genomförs ingen årlig genomgång av kvalitetsarbetet som det beskrivs i arbetsordningen.

#### Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Utbildningsanordnaren tillsammans med ledningsgruppen behöver svara för att en återkommande översyn av det systematiska kvalitetsarbetet görs.

#### 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.*

Utbildningsanordnarens lokaler som används för närträffar har renoverats 2017. I lokalerna finns grupprum, föreläsningssalar och lunchrum. Enligt de studerande som myndigheten intervjuat fungerar lokalerna väl.

För att genomföra utbildningen behöver de studerande ha tillgång till en dator och internetuppkoppling samt kurslitteratur. Utbildningsanordnaren tillhandahåller programvaran Microsoft Office. I början av utbildningen ges en teknisk introduktion och stöd till de studerande för att ge goda förutsättningar för att genomföra utbildningen på distans.

Roller och ansvarsfördelning i anordnarens organisation är tydlig och känd av samtliga berörda. Utbildningsledaren är en del av ett team om fyra utbildningsledare som arbetar med anordnarens vård- och serviceutbildningar. I teamet samarbetar man på en övergripande nivå, hjälper och avlastar varandra vid behov, och tar hand om varandras respektive klasser vid arbetstoppar, ledighet eller sjukdom.

Utbildningen leds av utbildningsledaren som varit anställd hos anordnaren i fem år. Utbildningsledaren har en bakgrund med arbete som undersköterska i tjugofem år och har arbetat med den granskade utbildningen sedan den startade för fem år sedan. Utöver den granskade utbildningen ansvarar utbildningsledaren för två utbildningar och totalt fem klasser. Utbildningsledaren berättar att hon har tillräckligt med resurser och stöd för sitt arbete med att vara de studerandes och undervisande personals kontaktperson, ansvarig för ledningsgruppsarbetet samt ansvarig för att koordinera LIA-platsanskäffning hos de regioner som utbildningen samarbetar med. Vidare ansvarar utbildningsledaren för särskilt pedagogiskt stöd, handledning av examensarbetekursen samt eventuella tillgodoräknanden i utbildningen.

Verksamhetsansvarig har arbetat hos anordnaren sedan ett år tillbaka. Han har en bakgrund som ekonom och har arbetat som rektor inom grund- och gymnasieskolan. Verksamhetsansvarig har budget- och personalansvar och ansvarar också för kvalitetsfrågor, utbildningsanordnarens strategiska arbete samt kompetensinsatser i anordnarens organisation. Det pedagogiska ledarskapet finns hos anordnarens verksamhetsansvarig.

I anordnarens organisation finns en central funktion som arbetar med studerandeantagning, marknadsföring, ekonomi samt upphandling av samtlig undervisande personal.

I myndighetens samtal med den undervisande personalen beskriver de att de har ett gott stöd av utbildningsanordnaren i det dagliga arbetet och i frågor av pedagogisk karaktär. Vidare beskriver de att de fått en grundlig introduktion av utbildningsledaren i samband med att de började undervisa hos utbildningsanordnaren. Det finns också en resurs hos utbildningsanordnaren som vid behov ger stöd i tekniska frågor till den undervisande personalen.

Den övergripande planeringen för utbildningen är tydlig och känd av samtliga berörda och utbildningens studiedokumentation är noggrant genomförd. I myndighetens studerandeenkät framkommer att de studerande anser att utbildningsledaren ser till att utbildningen fungerar väl och att hon tar tillvara synpunkter och snabbt hanterar eventuella problem i utbildningen.

I samband med utbildningsstarten ges information om särskilt pedagogiskt stöd till de studerande och de studerande bekräftar i intervjun med myndigheten att det är tydligt var de ska vända sig vid behov av anpassning av utbildningens genomförande eller särskilt pedagogiskt stöd. Utbildningsanordnaren tillhandahåller programvara med bland annat uppläsningsfunktion för studerande som har läs- och skrivsvårigheter. Detta stöd finns tillgängligt för samtliga studerande.

## 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 pedagogiska upplägg är känt av samtliga berörda.

Utbildningen genomförs på distans med nio närträffar, flera av dessa har under coronapandemin genomförts på distans. Utbildningsomgången som startade 2021 har varit på plats i anordnarens lokaler under utbildningsintroduktionen och har utöver det vid två tillfällen haft närträffar. Utbildningsomgången som startade 2022 har även haft sin utbildningsintroduktion på plats. Närträffarna är tidsmässigt planerade för att det ska vara möjligt att avsluta och starta en ny kurs under närträffen.

Dag 1 på en närträff används för utvärdering av kursen som avslutas, genomgång av tentamen, avrundning och ibland klassmöte eller LIA-seminarium. Dag 2 används för att gå igenom kursplanen för den nya kursen samt studieplaneringen, föreläsning och samtal om förväntningar på den nya kursen. Vidare genomförs vissa praktiska moment som till exempel tekniker för såromläggning och för att förebygga ödem.

Över lag är närvaron på närträffarna hög och merparten av de studerande medverkar.

De studerande har två digitala utbildningspass i veckan. Föreläsningar och handledning hålls omväxlande. Under handledningspassen fångas frågor upp eller så diskuteras en uppgift. Undervisningsformerna är varierade och de studerande arbetar med inlämningsuppgifter, case, rollspel, tittar på dokumentärer, lyssnar på poddar och medverkar i seminarium.

Microsoft Teams används för undervisning och handledning och Learnpoint är utbildningens lärplattform. På lärplattformen publiceras allmänna dokument som till exempel studerandeguide, likabehandlingsplan och protokoll från ledningsgruppsmötena. Vidare är allt utbildningsmaterial samlat på Learnpoint som till exempel kursplaner, studieplaneringar och övningsuppgifter. Utbildningsanordnaren beskriver i intervjun med myndigheten att planering och struktur är viktig i utbildningen, datum för närträffarna är schemalagda vid utbildningsstarten och kursplaneringarna ska vara publicerade senast två veckor innan kursstart. Utbildningsanordnaren berättar i intervjun med myndigheten att flera av de studerande önskar att få kursplaneringarna tidigare för att kunna

kombinera sina studier med arbete. Detta är något som utbildningsanordnaren strävar efter att genomföra.

På lärplattformen publiceras även de studerandes betyg. Utbildningsanordnarens rutin för betygssättning är att ansvarig kursledare skriver in de studerandes betyg på Learnpoint, utbildningsledaren sätter sedan slutbetyget och publicerar det för respektive studerande. Betygsrapportering till Mina Sidor genomförs tillsammans av utbildningsledaren och anordnarens utbildningsadministratör.

Den undervisande personalen ger skriftlig feedback till de studerande i Learnpoint och när de studerande har frågor tar den undervisande personalen kontakt och erbjuder enskild handledning. I myndighetens samtal med den undervisande personalen beskriver de att de utöver den individuella återkopplingen också sammanfattar återkopplingen på övergripande nivå med hela klassen.

Utbildningsanordnaren följer upp den individuella kunskapsutvecklingen regelbundet och ger återkoppling till varje studerande. Vidare har utbildningsledaren regelbundna avstämningssamtal med den undervisande personalen om utbildningens genomströmning för att kunna fånga upp studerande som riskerar att komma efter i studierna.

De studerande är aktiva, har hög närvaro och stort engagemang i utbildningen vilket framgår av studerandeenkäten och i myndighetens samtal med samtliga berörda.

## 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.*

Vid rekrytering av utbildande personal ställer anordnaren främst krav på ämneskunskap samt bransch- och yrkeskoppling. Utbildningsanordnaren har som rutin att göra referenstagning från tidigare uppdrag i samband med rekrytering.

När undervisande personal anställs som saknar tidigare pedagogisk erfarenhet ges en pedagogisk introduktion av utbildningsanordnaren. Utbildningsledaren är den som ansvarar för introduktion av ny undervisande personal. Vid introduktionen presenteras anordnarens dokument "Lärrarhandledning". Dokumentet innehåller förslag på kursupplägg, pedagogiskt upplägg samt anordnarens förväntningar på den undervisande personalen. Vidare ingår en genomgång av anordnarens organisation samt likabehandlingsplanen, detta bekräftas av den undervisande personalen.

I myndighetens samtal med den undervisande personalen berättar de att den introduktion som genomfördes av utbildningsledaren och ytterligare personal från utbildningsanordnaren var grundlig. Den innehöll samtal och diskussioner med andra utbildare, introduktion av de handböcker som anordnaren tagit fram som stöd till utbildare, samt de pedagogiska riktlinjer som beskriver vad anordnaren har för förväntningar kring pedagogiken. Vidare beskrivs att utbildningsanordnaren uppmanar den undervisande personalen att fördjupa sig i utbildningens kurser och ta kontakt med utbildningens andra kursledare. Den undervisande personalen beskriver att de gör en överlämning till nästa kursledare och att de då tar upp frågor om klassen och kursinnehåll för att säkerställa den röda tråden i utbildningen.

I myndighetens studerandeenkät framkommer att de studerande är nöjda med den undervisande personalens ämneskunskaper och pedagogiska förmåga.

Utbildningsanordnaren har som rutin att ge den undervisande personalen återkoppling på genomförda kursenkäter, vilket bekräftas av den undervisande personalen. I samband med dessa möten utvärderas även samarbetet med utbildningsanordnaren och utbildningsledaren.



Utbildningsanordnaren erbjuder ingen kompetensutveckling till den undervisande personalen och har sedan pandemins start inte heller genomfört de två planerade årliga lärarträffarna. Detta planerar utbildningsanordnaren att återuppta under 2022.

Utbildningsanordnaren har genomfört kompetensutveckling kring bedömning och betygssättning för samtliga utbildningsledare, nästa steg att göra detta även för den undervisande personalen. Utbildningsanordnaren har också genomfört en inventering av vad den undervisande personalen själva anser att de har för behov av kompetensutveckling.

## Samverkan med LIA-platserna

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

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

Utbildningsanordnaren har rutiner för att arbeta med LIA-processen och har ett nätverk med LIA-platser. Anordnarens utbildningsledare är LIA-ansvarig och ansvarar också för att följa upp samtliga studerandes LIA-platser. Vid dessa uppföljningar förs också samtal med LIA-handledaren om hur väl utbildningen svarar mot arbetslivets kompetensbehov.

På lärplattformen finns ett LIA-verktyg där den studerande registrerar kontaktuppgifter till LIA-handledaren. När uppgiften är registrerad skickas information till LIA-handledaren. Utbildningsledaren kontakter sedan samtliga LIA-handledare på telefon för att säkerställa att det är en lämplig LIA-plats där den studerande kommer att få utföra relevanta uppgifter. I samtalet säkerställs också att handledaren har rätt kompetens för sitt uppdrag.

I de fall en studerande önskar en LIA-plats hos en region är det utbildningsledaren som koordinerar arbetet med LIA-platsansaffningen.

Under LIA-kursen gör utbildningsledaren avstämning med både LIA-handledare och den studerande. Är LIA-platsen i närområdet genomförs besök på arbetsplatsen och via telefon när LIA-platsen är längre bort. Vid uppföljning av LIA använder utbildningsledaren ett strukturerat dokument med frågor kring bland annat utbildningens innehåll och kompetensbehovet.

Utbildningsanordnaren har rutiner för byte av LIA-plats.

Ingen av de två pågående utbildningsomgångarna har ännu haft LIA. I de sex LIA-handledarenkäter som besvarats av LIA-handledare för tidigare studerande framkommer att LIA-processen och samarbetet med utbildningsanordnaren över lag har fungerat väl.

## 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.*

I myndighetens intervju beskriver utbildningsanordnaren att lärandemålen för LIA-kursen har anpassats utefter LIA-handledarnas, de studerandes och ledningsgruppens synpunkter. Dock är det i myndighetens intervju med ledningsgruppen svårt att få en bild av hur ledningsgruppen arbetat med den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen avseende innehåll och tidsmässig placering.

LIA-kursens placering i utbildningens senare del motiveras av anordnaren med att det är nödvändigt att den genomförs senare i utbildningen när de studerande har hunnit tillägna sig tillräcklig teoretisk kunskap.

Det framgår av den insända LIA-kursplanen att LIA är en integrerad del i utbildningen.



I myndighetens samtal med utbildningsanordnaren beskrivs att många undersköterskor har en stor praktisk kompetens, men saknar den teoretiska kunskapen som krävs för att bli specialist. Utbildningsanordnaren betonar därför att det är viktigt att den studerande medverkar på möten på LIA-platsen och sitter med på brytpunktsamtal för att tillägna sig en samlad bild av arbetet som specialistundersköterska inom palliativ vård.

I de sex svar på myndighetens enkät till LIA-handledare framkom att de studerande från tidigare utbildningsstarter över lag haft goda kunskaper i utbildningens olika ämnen och att man bedömde att de studerande kommer att ha rätt kompetens efter avslutad utbildning.

## 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.*

Som nämnts under avsnittet "LIA som en del av utbildningen" upprättar utbildningsledaren ett LIA-avtal med LIA-platsen genom ett digitalt signeringsverktyg efter att ha säkerställt LIA-platsens lämplighet.

Bedömningen av genomförd LIA-kurs görs genom att LIA-handledaren fyller i ett bedömningsunderlag och skickar det till utbildningsledaren som sedan sätter ett samlat betyg på kursen där också den studerandes loggbok och en muntlig presentation av den vägs in i bedömningen.

## Kvalitetsarbete

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

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

Utbildningsanordnaren har ett kvalitetssystem som bygger på en övergripande årsplan med fyra faser, planering - genomförande – utvärdering – förbättring. Utbildningsledaren ansvarar för att samla in material för utvärdering, bland annat kursenkäter, terminsenkäter och klassmöten. I terminsenkäten finns frågor avseende utbildningens densitet, arbetslivsanknytning, lokaler samt värdegrundsfrågor.

Utbildningsledaren ansvarar för att sammanställa och presentera resultatet av utvärderingar och uppföljningar till samtliga berörda. Efter eventuella beslut om åtgärder, ansvarar utbildningsledaren för att genomföra dessa med stöd av en handlingsplan. Utbildningsledaren är också ansvarig för att återkoppla resultat av utvärderingar och enkäter, vilket genomförs enligt samtliga berörda.

Dock behöver utbildningsanordnaren tillsammans med ledningsgruppen analysera utbildningens effekt, det vill säga hur många studerande som kommer i "rätt jobb" efter utbildningen som nämnts under tidigare avsnitt, se "Ledningsgruppens arbete".

I myndighetens samtal med utbildningsanordnaren beskrivs att utbildningen utvecklats utifrån vad som synliggjorts i det systematiska kvalitetsarbetet och som exempel ges att välfärdsteknik adderats till utbildningsinnehållet. Vidare har ledarskap adderats för att de studerande ska ha verktyg för att arbeta med kunskapsspridning inom palliativ vård till framtida kollegor.

## 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 värdegrund och en likabehandlingsplan som är känd av samtliga berörda i utbildningen. Vidare har samtliga berörda i utbildningen också blivit informerade om rutinerna för att agera vid eventuell kränkning, diskriminering eller andra missförhållanden.

I ledningsgruppen och hos undervisande personal är samtliga kvinnor. För tidigare utbildningsomgångar har två manliga utbildare anlitats. I studerandegruppen är merparten kvinnor och i de pågående klasserna, utbildningsstarterna 2021 och 2022, finns endast en manlig studerande. I myndighetens intervju med ledningsgrupp och utbildningsanordnare beskrevs att det är utmanande att rekrytera män till arbete inom vården.

Under det ledningsgruppsmöte som genomfördes 14 april 2022 har en diskussion genomförts om möjliga strategier för hur rekryteringen kan breddas till utbildningen både avseende kön och etnicitet.

I myndighetens samtal med utbildningsanordnaren och i protokollet från det senaste ledningsgruppsmötet framkom att en antagningsprocess som bygger på betyg kan försvåra arbetet med att rekrytera manliga sökande och i några av utbildningsanordnarens andra utbildningar har man därför förändrat urvalsprocessen. Det pågår diskussioner om att göra på samma sätt för denna utbildning inför nästa ansökningsomgång.

Utbildningsanordnaren arbetar med omsorgsfulla val av bildmaterial i marknadsföringen av utbildningen och har intervjuat tidigare manliga studerande på utbildningen som sedan använts i marknadsföring. Vidare genomförs diskussioner om jämställdhet kopplat till yrkesrollen i undervisningen.

Kvalitetsgranskningen har genomförts av utredarna Marie Troje och Lotte van Ark.