

Preliminär rapport efter kvalitetsgranskning

Utbildningsanordnare: Hermods AB Malmö
Utbildning: Anläggningsingenjör - Infrastruktur
Studieort: Malmö

Bakgrund

Myndigheten för yrkeshögskolan har genomfört en kvalitetsgranskning av utbildningen Anläggningsingenjör - Infrastruktur.

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 20 och 21 april 2022 intervjuat:

Namn	Organisation	Kategori
Elisabet Stein	Hermods	Utbildningschef
Sofia Lindh	Hermods	Utbildningsledare
Nour Mabrouk	Konsult	Utbildare
Leif Andersson	Konsult	Utbildare
Erik Sätre	Konsult	Utbildare
George Pandrea	NCC AB	Arbetslivsrepresentant
Christoffer Andersson	MVB AB	Arbetslivsrepresentant
Henrik Chung	MTEK AB	Arbetslivsrepresentant
Vid granskningen intervjuade vi studerande som startade den granskade utbildningen i augusti 2020. Fyra studerande deltog, däribland studeranderepresentanten i ledningsgruppen.		
6 studerande (27%) som startade utbildningen 2020 och 9 studerande (23%) som startade utbildningen 2021 har besvarat MYH:s enkät		
I samband med granskningen har 4 LIA-handledare besvarat MYH:s enkät.		

Fakta om utbildningen

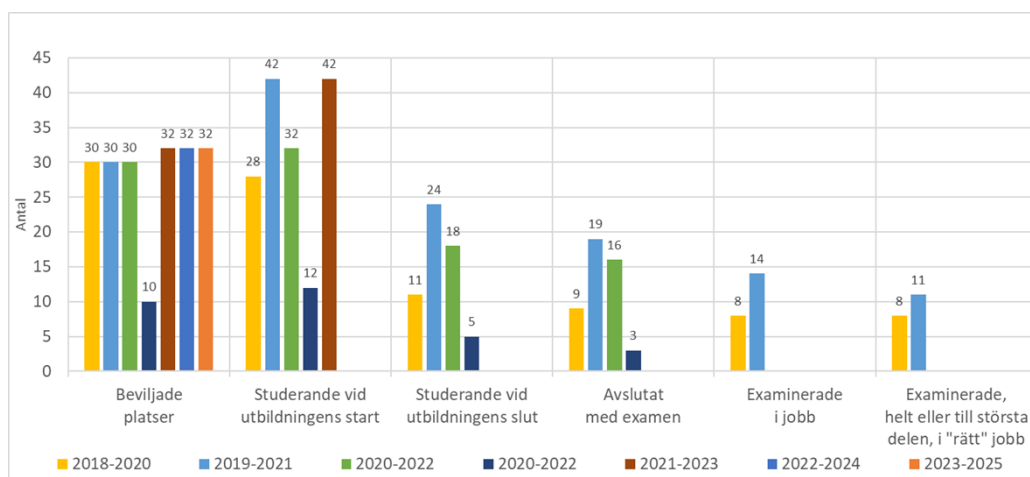
Antal Yh-poäng	400
SeQF-nivå	5
Studieform	Distans
Studietakt	100 %
Särskilda förkunskaper	Bygg och anläggning 1 Bygg och anläggning 2
Tidigare utbildningsnummer i den granskade utbildningen	-
Utbildningen leder till en yrkesroll som Anläggningsingenjör, Arbetschef bygg/mark- och anläggning, Bitr. arbetsledare/arbetsledare inom mark och anläggning, Kalkylator.	
I omgången som startade 2020 finns idag 22 studerande, varav 20 män och 2 kvinnor I omgången som startade 2021 finns idag 39 studerande, varav 27 män och 12 kvinnor	
Utbildningen har 2 LIA-kurser på 50 respektive 80 Yh-poäng.	

Utbildningsanordnaren bedriver motsvarande utbildning, med studieort Göteborg (YH00856). All undervisning är gemensam för de studerande, oavsett om de har studieort Göteborg eller Malmö. Denna granskning omfattar dock enbart utbildningen med studieort Malmö.

2020 beviljades utbildningen en ytterligare omgång med 10 studerandeplatser. Detta i den extra ansökningsomgång som myndigheten öppnade med anledning av en tillfällig satsning inom yrkeshögskolan under coronapandemin.

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 elva ledamöter, varav sju representerar arbetslivet. Arbetslivsrepresentanterna företräder företag i bygg- och anläggningsbranschen. Representanterna har arbets- eller projektledande roller inom sina organisationer, och har därigenom kunskap om yrkesområdet och de kompetenskrav som ställs på yrkesrollerna som utbildningen ska leda till. Företagen som finns representerade i ledningsgruppen anställer medarbetare med den kompetens som utbildningen ger.

Utöver arbetslivsrepresentanterna ingår två studeranderepresentanter, utbildningsledaren, anordnarens utbildningschef och en representant för skolväsendet i ledningsgruppen. Utbildningschefen är adjungerad.

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.

Arbetslivsrepresentanterna uppger i myndighetens intervju att utbildningens mål och innehåll tydligt kan motiveras utifrån det aktuella arbetslivets behov. Av myndighetens intervjuer och av ledningsgruppsprotokollen framgår att ledningsgruppen diskuterar kursers innehåll och utformning men huruvida detta påverkar den aktuella utformningen är oklart då studeranden fortfarande efterfrågar innehåll som diskuterats vid ledningsgruppsmöten under tidigare år. Vid tillfällen har kursplaner reviderats men då mer utifrån att tydliggöra formuleringar eller för att byta namn på kurs, inte avseende innehåll.

I arbetsordningen anges bland annat att arbetslivsrepresentanterna ska vara en resurs för utbildningens samverkan med arbetslivet, och enligt utbildningsplanen ska ledningsgruppen säkerställa att arbetslivet har en aktiv del i utbildningen.

Några av de företag som är representerade i ledningsgruppen tar emot studerande på LIA. I övrigt har ledningsgruppen inte interagerat med de studerande i pågående utbildningsomgångar. Utbildningsanordnaren anger att tre studiebesök genomförts under hösten 2021. Av myndighetens enkät och intervju med de studerande framgår att kännedomen om ledningsgruppen och dess roll i utbildningen är varierande och generellt sett svag.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Ledningsgruppens arbetslivsrepresentanter bör utveckla det sätt på vilket de säkerställer arbetslivsanknytning i utbildningen och bli mer synliga för de studerande.

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.

Ledningsgruppens arbetsordning beskriver ledningsgruppens uppgifter, ansvar och befogenheter. I ledningsgruppsprotokollen framgår att arbetslivsrepresentanterna har god kännedom om utbildningens innehåll. Av ledningsgruppens protokoll framgår att ledningsgruppen inte har utvärderat kvaliteten i utbildningen enligt samtliga mätpunkter som definieras i utbildningens kvalitetsbeskrivning. Ledningsgruppen har till exempel inte utvärderat eller analyserat andelen examinerade från utbildningen som hamnat i jobb eller resultatet av LIA-enkäter.

Vid granskningstillfället har ledningsgruppen inte varit beslutsam vid flera av ledningsgruppsmötena under de senaste två åren. Detta till följd av att för få arbetslivsrepresentanter varit närvarande vid mötena. I de fall ledningsgruppen inte varit beslutsam har per capsulam-beslut fattats i efterhand, dock utan att alla arbetslivsrepresentanter kunnat vara involverade och bidragit i eventuella diskussioner i frågan.

Ledningsgruppen har enligt ledningsgruppsprotokollen fått information om avhopp från utbildningen, och arbetslivsrepresentanter har vid något tillfälle efterfrågat om anordnaren undersökt skälen till avhopp men det framgår ingen djupare diskussion om eller analys av hur denna utmaning för utbildningen ska kunna åtgärdas. Detsamma gäller för utbildningens resultat och effekt.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Ledningsgruppen behöver använda resultat av uppföljningar och utvärderingar, särskilt om utbildningens genomströmning, resultat och effekt, för att tillsammans med utbildningsanordnaren utveckla utbildningen.
- Närvaron bland arbetslivsrepresentanterna behöver öka så att ledningsgruppen är beslutsam vid sina möten och aktivt kan delta i arbetet med utveckling och förbättring av utbildningen.

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.

I utbildningens kvalitetsbeskrivning och ledningsgruppens arbetsordning finns en tydlig beskrivning av hur utbildningens systematiska kvalitetsarbete bedrivs. I dessa dokument finns beskrivet hur roller och ansvar i kvalitetsarbetet fördelas mellan ledningsgrupp och utbildningsanordnare.

Dokumentationen av ledningsgruppens del i kvalitetsarbetet visar till viss del hur det genomförs och leder till åtgärder. Av ledningsgruppsprotokollen framgår exempelvis att utbildningsanordnaren redovisar kursutvärderingar, och om resultaten av dessa lever upp till målen i kvalitetsarbetet. Det framgår även av protokollen att utbildningens resultat och effekt redovisas och kort diskuteras, men det finns däremot inte dokumenterat om ledningsgruppen utvärderat och vidtagit åtgärder till följd av utbildningens resultat och effekt, det vill säga hur många studerande som hamnat i jobb eller rätt jobb efter examen. Andel i jobb är en av mätpunkterna som enligt utbildningens kvalitetsbeskrivning återkommande ska följas upp inom ramen för kvalitetsarbetet.

En åtgärdslista har nyligen införts i slutet av varje protokoll, där det framgår vilka åtgärder som ska genomföras i kvalitetsarbetet och vem som är ansvarig.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Dokumentationen av ledningsgruppens del i kvalitetsarbetet behöver tydligt visa att och hur det genomförs och att det leder till åtgärder som följs upp i syfte att höja utbildningens kvalitet.

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 det finns brister i hur utbildningens organisation och resurser är anpassade för att ge de studerande förutsättningar att nå utbildningens mål.

Befogenheter och ansvarsfördelning i utbildningens genomförande är tydlig och känd av berörda. Utbildningsledare ansvarar för den dagliga ledningen av utbildningen. Utbildningsledaren uppger att hon har tillräckligt med tid, resurser och befogenheter för att kunna genomföra utbildningen i enlighet med utbildningsplanen och kursplanerna. De studerande som besvarat myndighetens enkät och studerande under intervju beskriver att de över lag är nöjda med den dagliga ledningen och att det är enkelt att kommunicera med utbildningsledaren och få svar på frågor.

Utbildningen genomförs i samverkan med motsvarande utbildning i Göteborg, vilket innebär att föreläsningar och lektioner hålls gemensamt för samtliga studerande på båda studieorterna. Vid granskningstillfället är det enligt myndighetens studiedokumentation 57 studerande i de utbildningsomgångar som startade augusti 2020, och 76 som påbörjade utbildningarna i augusti 2021.

Av myndighetens intervjuer framgår att det kan vara en utmaning för utbildarna att undervisa och skapa engagemang i så stora grupper. Utbildarna beskriver att de inte har möjlighet att ge individuell handledning eller utförlig betygsmotivering åt samtliga studerande, med hänsyn till antalet studerande i pågående utbildningsomgångar. I ledningsgruppsprotokoll framkommer att de studerande efterfrågar en tätare dialog från utbildare gentemot de studerande samt att utbildarna ska ge dem feedback och konstruktiv input på inlämningsuppgifter.

Det finns en övergripande planering för utbildningens genomförande som är tydlig och känd av berörda. Det bekräftas av myndighetens intervju med de studerande och utbildare. Enligt utbildningsplanen ska utbildningen omfatta 4 fysiska träffar. De studerande i den utbildningsomgång som startade i augusti 2020 har hittills endast haft distansundervisning. Enligt utbildningsanordnaren har det inte gått att genomföra närträffar enligt plan på grund av coronapandemin.

I anordnarens ansökan om att bedriva utbildningen och att erhålla statsbidrag beskrivs att några av kurserna kräver särskilt anpassade lokaler och utbildningsspecifik utrustning. I ansökan uppger anordnaren att kursen i Betongteknik ställer krav på särskilt anpassad och utrustad lokal samt utbildningsspecifik utrustning. Vidare uppges att kurserna Byggprocess – Mark och anläggning samt Mätteknik och ritningshantering bland annat ställer krav på att de studerande kan hantera branschliga ritningsverktyg, vilket förutsätter inköp av utbildningsspecifika licenser. Detta för att de studerande fullt ut ska kunna tillgodogöra sig kunskap, färdighet och kompetens genom praktisk tillämpning.

Av myndighetens intervjuer framgår att undervisningen för studerande i pågående utbildningsomgångar hittills skett via Teams, medan annat studiematerial finns tillgängligt via PingPong. I övrigt har de studerande inte använt sig av någon särskild programvara eller annan utrustning i undervisningen.

Utbildningsanordnarens rutiner för att identifiera studerande som har behov av olika former av stöd, exempelvis särskilt pedagogiskt stöd, utgår från att den studerande

meddelar detta. Enligt svar i myndighetens intervjuer är utbildningsanordnaren tydlig med att informera om de studerandes rättigheter till stöd och ansvar att meddela eventuella behov av stödinsatser.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Utbildningsanordnaren behöver tillföra ytterligare resurser i utbildningen för att ge de studerande bättre förutsättningar att nå utbildningens mål och bättre behärska sin framtida yrkesroll. Dels för att ge undervisande personal bättre förutsättningar dels för att stärka de kurser som anordnaren angett kräver extra utrustning eller lokaler.

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 behöver utvecklas för att ge de studerande bättre förutsättningar att nå utbildningens mål.

Enligt myndighetens intervjuer finns en pedagogisk planering i utbildningens genomförande. Planeringen är till stor del styrd av kursplanerna. Vid sidan av kursplanerna finns en studievägledning som respektive utbildare ansvarar att upprätta, med mer detaljerad information om genomförandet av kursinnehållet.

I myndighetens intervjuer uppger anordnaren och utbildarna att utbildningsledaren har det pedagogiska ledarskapet och ansvarar för att det sker överlämning mellan kurserna, så att respektive utbildare är medveten om var de studerande befinner sig i utbildningen. Utbildningsanordnaren beskriver att "röda tråden möten" hålls regelbundet. Utbildare bekräftar att man har blivit kallad till sådana möten, men att de sker med viss oregelbundenhet och att de blivit inställda på grund av att för få undervisande konsulter haft möjlighet att närvara. Dessa möten ligger utanför konsulternas avtalade tid för kursens genomförande.

Kursmålen ger en tydlig bild av vilka kunskaper, färdigheter och kompetenser den studerande ska uppnå. Kursplanerna visar att kursmålen stämmer överens med utbildningens syfte, innehåll och mål. De studerande uppger i myndighetens intervju att kursmålen och kursplanerna är tydligt kommunicerade.

Hur mycket tid de studerande lägger på sina studier varierar enligt myndighetens studerandeenkät, vilket bekräftas vid intervjun med de studerande. Det framkommer att en inte obetydlig andel av de studerande lägger 20 timmar eller mindre på sina studier varje vecka och flera studerande beskriver att de hade förväntat att behöva lägga mer tid på sina studier. Många arbetar vid sidan av heltidsstudierna, vissa heltid, och någon läser ytterligare en heltidsutbildning parallellt. Utbildningsanordnaren beskriver i myndighetens intervju att de planerar arbete för att stärka densiteten i utbildningen och de studerandes närvaro i distansundervisningen.

Utbildarna beskriver att det är en utmaning med så stora klasser, men att de försöker hitta lämpliga former för undervisningen som engagerar så många som möjligt. Utbildarna uppger att de i möjlig mån, med så stora klasser, följer upp att de studerande är aktiva och närvarar vid föreläsningar. De studerandes aktivitet följs, enligt utbildarna, upp med en viss oregelbundenhet av utbildningsledaren.

I samband med den lärarledda tiden delar vissa av utbildarna in de studerande i mindre grupper för att främja diskussion och samarbete, medan andra tycker det är en utmaning och tar upp frågor i helgrupp med samtliga studerande för denna utbildning och motsvarande utbildning i Göteborg. Utbildarna beskriver även att det inte är så många som följer föreläsningarna live utan i stället ser på inspelningarna i efterhand.

I myndighetens intervju med utbildarna uppger de att det är en utmaning att fånga studeranden som upplever svårigheter med studierna och att deras möjlighet att

tillgodose de studerandes behov av individuell handledning varierar. Den individuella kunskaps- och färdighetsutvecklingen följs upp genom betyg på en kurs eller en uppgift. I övrigt beskriver utbildarna att de har små möjligheter att ge studerande individuell återkoppling av den individuella kunskaps- och färdighetsutvecklingen, mot bakgrund av det antal timmar som de undervisar per vecka och antalet studerande i utbildningsomgångarna. Anordnaren anger i ledningsgruppsprotokoll att det finns ett behov av att hitta lösningar för att på ett bättre sätt kunna stötta utbildarna i deras pedagogiska arbete. Ingen påföljande diskussion eller beslut om åtgärd kan utläsas.

Utbildningsanordnaren uppger att uppgifterna och föreläsningarna ofta bygger på "flipped classroom". Där uppmanas de studerande att själva analysera och problematisera olika "case" från arbetslivet för att sedan under lektionen gemensamt fördjupa den kunskapen i diskussion med klasskamraterna och utbildaren. Den av utbildarna upplevda utmaningen med undervisning i stora grupper och att kunna dela upp grupperna, som består av olika klasser, genom "break-out-rooms", gör det svårare att uppnå syftet med "flipped classroom".

I anordnarens ansökan till myndigheten om att bedriva utbildningen har de motiverat det sökta statsbidraget bland annat utifrån att vissa kurser ställer krav på särskilt anpassad och utrustad lokal samt utbildningsspecifik utrustning. Enligt ansökan ska detta ge de studerande praktiska kunskaper, färdigheter och kompetenser, och möjliggöra praktisk tillämpning av olika moment. Detta är inte något som aktualiserats för de studerande som började utbildningen 2020.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Utbildningsanordnaren behöver följa upp varför utbildningen inte motsvarar heltidsstudier för en andel av studerande, och vidta åtgärder i syfte att stärka densiteten och den pedagogiska helheten i utbildningen.
- Den individuella kunskaps- och färdighetsutvecklingen bör i större utsträckning följas upp och återkopplas till varje studerande.
- Undervisningen behöver genomföras på ett sätt som integrerar teori, färdighetsträning och reflektion, med en större grad av interaktion mellan undervisande personal och studerande.

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.

Utbildningsanordnarens kompetenskrav på undervisande personal är aktuell och relevant ämneskompetens inom det ämne som respektive kurs behandlar. Utbildningsanordnaren har en "on-boarding"-process vid introduktion av undervisande personal i utbildningen, som innebär att de introduceras till utbildningen, dess mål och anordnarens metoder och teknik för distansundervisning. Samtliga utbildare får ta del av utbildningsanordnarens pedagogiska modell. För de utbildare som undervisat vid utbildningen under några år sker ingen uppföljande genomgång av modellen.

Flera personer hos utbildningsanordnaren har lång erfarenhet av undervisning inom yrkeshögskolan och utbildningsområdet specifikt, och har därigenom den kunskap som krävs för att anlita lämplig personal. De studerande beskriver både i myndighetens enkät och intervju att utbildarna har mycket relevanta och aktuella ämneskunskaper, och likaså förmåga att förmedla sina ämneskunskaper.

Av myndighetens intervjuer framgår att utbildarna har förmåga att bedöma de studerandes prestationer. Dock påverkas förutsättningarna av samundervisning av flera

stora klasser men väldigt många studerande att bedöma och ge feedback på begränsad tid. Utbildningsanordnaren ger möjlighet för utbildarna att ta del av stöd i pedagogik.

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 uppger i myndighetens intervju att de studerande i gruppen som började utbildningen i augusti 2020 som inte kunde hitta en LIA-plats fick genomföra "teoretisk LIA" under LIA 1, till följd av de restriktioner som gällde under coronapandemin. Den teoretiska LIA-uppgiften utformades av en utbildare som inte är verksam som anläggningsingenjör, men som undervisar i kursen "Betongteknik". Denne var också handledare åt alla som gjorde "teoretisk LIA". Det finns de i 2020-gruppen som genomför en "teoretisk LIA" även för LIA 2 kursen.

För den studerandegrupp som startade 2021 finns det en andel som genomför "teoretisk LIA 1" trots att kursen startade i april 2022, efter att pandemirestriktionerna upphört gälla.

Utbildningsanordnaren beskriver i myndighetens intervju att de studerande söker LIA-plats själva, men med stöd från anordnaren. De studerande som ber om det får hjälp med att se över sitt CV. Vidare uppger utbildningsanordnaren att de har en lista med företag som tidigare tagit emot studerande på LIA, men att de endast lämnar ut den i ett skede då studerande inte lyckats hitta en plats på egen hand.

Utbildningsanordnaren har rutiner för samverkan och kommunikation med LIA-arbetsplatsen före, under och efter LIA-kursen, vilka inte följs i alla fall. När den studerande säkrat en LIA-plats ber den studerande LIA-handledaren att skriva under ett LIA-avtal. I avtalet framgår vilka uppgifter den studerande ska utföra, och hur dessa förhåller sig till kursmålen och kursinnehållet. Via mejlutskick får LIA-handledare information om kursen och dess upplägg. Under LIA-kursen ska det enligt rutinen genomföras ett trepartssamtal där studerande, LIA-handledare och utbildningsledare deltar. Enligt LIA-handledarenkäten som myndigheten skickat ut i samband med granskningen framgår att dessa rutiner inte alltid följs.

Efter LIA-kursen fyller LIA-handledaren i ett bedömningsunderlag av den studerandes prestation. I vissa fall är ett mejl med bedömningsunderlag den enda kontakt som LIA-handledaren haft med anordnaren. Enligt de LIA-handledarenkäter som besvarats skickas ingen utvärdering till LIA-handledarna efter avslutad kurs.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Utbildningsanordnaren behöver säkerställa att alla studerande får genomföra arbetsplatsförlagd LIA genom ett aktuellt nätverk som erbjuder tillräckligt antal relevanta och kvalificerade LIA-platser.
- Anordnaren behöver säkerställa att samverkan med LIA-handledarna inför, under och efter kursen sker enligt beskrivna rutiner.

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 anordnaren behöver utveckla hur LIA fungerar som en integrerad del av utbildningen.

I myndighetens enkät och intervju med studerande uppges att LIA i mångt och mycket är en integrerad del av utbildningen. Av de som genomfört en arbetsplatsförlagd LIA och som svarat på myndighetens enkät, anser de flesta att LIA-kursen skapat bättre förståelse för yrkesrollen. Dock föreligger en viss oenighet hur LIA-kurserna bör vara utformade baserat på varierande förkunskaper hos de studerande.

Kursmålen för LIA ger en tydlig bild av vilka kunskaper, färdigheter och kompetenser den studerande ska uppnå under LIA-kursen. Kursplanerna för LIA visar att kursmålen leder mot utbildningens mål. Det är upp till de studerande att i samband med underskriften av LIA-avtalet säkerställa att LIA-platsen är lämplig utifrån kursmålen och utbildningens mål och att relevanta arbetsuppgifter som motsvarar kursplanen erbjuds. LIA-avtalet redogör för vilka arbetsmoment den studerande ska genomföra under kursen.

Under LIA ska enligt rutin ett uppföljningssamtal mellan utbildningsledare, LIA-handledare och studerande genomföras så att anordnaren ska kunna säkerställa att LIA-arbetsplatsen erbjuder uppgifter som motsvarar kursplanen och kursmålen för LIA. De rutiner som finns för att kvalitetssäkra LIA-arbetsplatsen och att den studerande kommer kunna uppfylla målen för kursen följs inte alltid.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Anordnaren behöver på ett tydligare sätt säkerställa att LIA-platsen är lämplig och kan erbjuda relevanta arbetsuppgifter. Dessutom bör LIA-kursernas utformning i relation till de studerandes förkunskapskrav ses över.

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 behöver utveckla sina rutiner för hur de säkerställer att handledningen under LIA håller hög kvalitet.

Utbildningsanordnaren har rutiner för att följa upp handledningens kvalitet under LIA-kursen genom att ha kontakt med den studerande och ta del av både den studerandes och handledarens synpunkter. Det framgår av enkät och intervjuer att dessa rutiner inte följs i alla fall.

Utbildningsanordnaren har rutiner för att säkerställa att de personer som anlitas för handledning förbereds för sitt uppdrag genom att en handbok för LIA-handledning skickas ut till alla LIA-handledare. Enligt de LIA-handledare som svarat på myndighetens enkät har förberedelserna inför LIA varit varierande, likaså kontakten med anordnaren både före, under och efter kursen. I vissa fall tycks kontakten enbart bestått i ett mejl med bedömningsunderlag efter kursens slut.

Utbildningsanordnaren kan visa att LIA-handledaren utgår från kursmålen under LIA-kursen och vid sin bedömning av de studerandes prestationer. Detta genom det bedömningsunderlag som LIA-handledaren fyller i, som tillsammans med en muntlig redovisning och en skriftlig rapport ligger till grund för betygsättning i kursen.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Anordnaren behöver säkerställa att befintliga rutiner följs före och under LIA för att säkerställa alla handledares kompetens och förbereda dem på sitt uppdrag.

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.

Det finns en tydlig beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet som omfattar utbildningens alla delar. Av myndighetens enkäter, intervjuer och utbildningsanordnarens inskickade dokumentation framgår att åtgärder vidtas inom ramen för kvalitetsarbetet, exempelvis genom att planering, kursinnehåll och kursplaner kontinuerligt ses över. Av myndighetens granskning framgår däremot inte att kvalitetsarbetet lett till utveckling och förbättring avseende de utmaningar som studerande och utbildningsanordnaren konstaterat – framför allt vad gäller utbildningens densitet och arbetslivsanknytning.

Enligt kvalitetsbeskrivningen ska kvalitetsarbetet i utbildningen genomföras enligt en kvalitetsmodell innehållande ett antal mätpunkter som ska mäta kvaliteten i utbildningen. En av mätpunkterna handlar om kursutvärderingar och resultatet av dessa. Av dokumentationen som myndigheten tagit del av framgår att sådana utvärderingar sker. Studerande och utbildare uppger i myndighetens intervjuer att det finns fungerande rutiner för återkoppling av kursutvärderingar och åtgärder till berörda parter.

I kvalitetsmodellen definieras även att andel examinerade i jobb och resultat från LIA-enkäter ska fungera som mätpunkter i kvalitetsarbetet. Underlag utifrån dessa mätpunkter ska ligga till grund för analys och åtgärder i ledningsgruppen. Av protokollet från ledningsgruppsmötena framgår att dessa siffror redovisas men inte leder till diskussion och analys av dem och påföljande åtgärder.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Kvalitetsarbetet behöver omfatta utbildningens hela livscykel och genomföras så att det leder till långsiktig förbättring utifrån utvärdering och uppföljning.

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 likabehandlingsplan som utgår från mångfald, likabehandling och jämställdhet mellan könen. Planen är förankrad hos alla inblandade i utbildningen, vilket bekräftas av myndighetens intervjuer. Därtill är värdegrundsfrågor integrerade i flera av utbildningens kurser, bland annat utifrån vikten av ett jämställt förhållningssätt i yrkesrollen och i branschen. Exempelvis ingår att tillgodogöra sig kompetens i form av att ingripa mot felaktigt beteende och jargonger i kursen "Ledarskap".

Utbildningsanordnaren kan visa hur de systematiskt arbetar för att ingen studerande utsätts för diskriminering eller kränkande behandling och i likabehandlingsplanen finns rutiner om detta ändå skulle ske. Uppföljning av trivsel- och värdegrundsfrågor sker genom anordnarens studerandeenkät. Därtill uppger de studerande att det finns ett öppet samtalsklimat mellan studerande, utbildningsledarna och utbildarna som främjar likabehandling i utbildningens genomförande.

Utbildningsanordnaren beskriver att de är noggranna med att inte reproducera stereotypa könsroller i sin marknadsföring av utbildningen. Likaså lyfter anordnaren fram vikten av en blandad lärargrupp och ledningsgrupp som representerar mångfald, jämställdhet och samhället i stort, även om de ännu inte har en jämn könsfördelning fördelning eller en mångfald som motsvarar studerandegruppen i vare sig ledningsgrupp eller bland utbildarna. Andelen kvinnor bland de studerande har hittills varit ungefär en tredjedel vid utbildningsstart, men färre vid examen. Arbetslivsrepresentanterna uppger i myndighetens intervju att de diskuterat vikten av en jämnare könsfördelning i både utbildningen och i branschen, men har inte fattat några beslut om åtgärder eller formulerat målsättningar i arbetet med hur utbildningen skulle kunna bidra till att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval.

Kvalitetsgranskningen har genomförts av utredarna Karolina Pihl och Ann-Sofie Sydow.