Rapport efter kvalitetsgranskning

Utbildning:	Byggproduktionsledare Nybyggnation
Utbildningsanordnare:	KYH AB
Studieort:	Göteborg

Bakgrund

Myndigheten för yrkeshögskolan har genomfört en fördjupad kvalitetsgranskning av utbildningen Byggproduktionsledare Nybyggnation.

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.

De bedömningskriterier som vi utgår från när vi gör granskningen finns beskrivna i dokumentet ”Kvalitetskriterier för yrkeshögskolan”. Kvalitetskriterierna för yrkeshögskoleutbildningar utgår från de syften och mål som återfinns i regelverket, i förarbeten och i andra villkor som gäller för utbildningsformen. Kvalitetskriterierna beskriver ”idealtillståndet” i de delar av utbildningsprocessen som styrs av regelverket. Utbildningsanordnaren har fått ta del av kvalitetskriterierna inför kvalitetsgranskningen.

I arbetet med kvalitetsgranskningen har vi använt följande underlag:

- dokument i Myndigheten för yrkeshögskolans diarium och andra databaser
- material som utbildningsanordnaren har sänt in
- svar från en enkät till de studerande
- svar från en enkät till LIA-handledare
- underlag från utredarnas intervjuer med olika parter i utbildningen.

Bedömning av utbildningens kvalitet

Här följer myndighetens bedömning av hur väl den uppfyller vart och ett av de tolv kvalitetskriterier som granskningen utgår från. I de fall myndigheten identifierat förbättringsområden eller goda exempel anges de för respektive kvalitetskriterium. För de förbättringsområden som vi bedömer är avgörande för att utbildningen ska uppfylla kvalitetskriteriet i hög grad använder vi begreppet **behöver**. För övriga förbättringsområden använder vi begreppet **bör**.

Ledningsgruppens sammansättning

Kriterium: Ledningsgruppens ledamöter har god kunskap om de kompetensbehov som finns inom yrkesområdet	Det finns brister	Behöver utvecklas	**Uppfyller i hög grad**

Ledningsgruppens arbetslivsrepresentanter företräder det arbetsliv som berörs av den kompetens som utbildningen ger och har kunskap om yrkesområdet samt den kompetens som ställs på yrkesrollen. Ledningsgruppen är gemensam för ytterligare en närbesläktad utbildning inom samhällsbyggnad vilket exempelvis underlättar planeringen av olika kurser och LIA.

Arbetslivsanknytning

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

Ledningsgruppen har inflytande över utbildningen och ser till att den motsvarar de krav som ställs på yrkesrollen - exempelvis går de igenom samtliga kurser årligen och är överens om mål och innehåll.

Arbetslivsrepresentanterna i ledningsgruppen har bidragit till arbetslivsanknytningen i utbildningen genom att träffa studerande, studiebesök och presentation av branschen och yrkesrollen. De studerandes kännedom om ledningsgruppen är god.

Ledningsgruppens arbete

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

Utbildningsanordnaren diskuterar och gör en egen övergripande analys av utbildningens genomströmning, resultat och effekt. Dock tas det inte vidare i utbildningens ledningsgrupp vilket gör att ledningsgruppen inte i tillräcklig grad kan bidra till att utveckla utbildningens kvalitet och säkerställa att den motsvarar arbetslivets behov.

Utifrån satta förhållningsregler kring beslutsmässighet är deltagandet i ledningsgruppen tillfredsställande men det varierar och är sporadiskt bland några ledamöter. Det leder till att samtligas perspektiv inte tillvaratas i de diskussioner vars syfte är att utveckla utbildningen.

Ledningsgruppen använder resultat av utvärderingar och diskuterar och analyserar det aktuella kompetensbehovet för att anpassa utbildningen till arbetslivets behov. De har en arbetsordning som de går igenom årligen och nya ledamöter förbereds för sin respektive roll och uppdrag. Utbildningsanordnaren arbetar föredömligt med introduktion och förberedelse för rollen som studeranderepresentant.

Förbättringsområde

- För att ledningsgruppens möten ska bli det forum där arbetslivet är med och gör strategiska analyser och för diskussioner kring utbildningens utveckling och relevans, bör utbildningsanordnaren tillsammans med ledningsgruppen verka för ökat deltagande vid ledningsgruppens möten.

• För att utbildningen bättre ska kunna kompetensförsörja branschen behöver ledningsgruppen diskutera och analysera utbildningens genomströmning, resultat och effekt på en övergripande och strategisk nivå. Och utifrån detta vid behov fatta beslut om åtgärder som också följs upp.

Goda exempel

• Som en del av introduktion för rollen som studeranderepresentant har utbildningsanordnaren utvecklat en heldagsutbildning. Förutom ordinarie ansvarsområden utifrån arbetsordningen för ledningsgruppens arbete, täcker introduktionen även delar som handlar om ledarskap och styrelsearbete. Detta leder till att studeranderepresentantsrollen förankras väl och att förutsättningarna för insyn och studerandeinflytande i utbildningen stärks.

Ledningsgruppens roll i kvalitetsarbetet

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

I utbildningsanordnarens kvalitetsbeskrivning framgår hur det systematiska kvalitetsarbetet ska genomföras och av vem. Utbildningsanordnaren har definierat en målbild gällande utbildningens examensgrad men ledningsgruppen känner inte till den och har inte varit involverad i det arbetet.

Vidare saknar ledningsgruppen former för uppföljning som vid behov leder till förbättringsmöjligheter gällande nyttjande av beviljade studerandeplatser, fullföljar- och examensgraden, hur väl utbildningen leder till önskad effekt och rätt jobb för de studerande samt slutligen hur väl utbildningen svarar mot det aktuella kompetensbehov som arbetslivet har.

Förbättringsområde

• För att stärka och effektivisera det strategiska arbetet med utbildningen behöver ledningsgruppen bli insatta i och utveckla målbilden för utbildningens resultat och effekt samt former för att följa upp i vilken omfattning utbildningen bidrar till att kompetensförsörja arbetslivet med den kompetens det behöver.

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**

Utbildningens organisation och daglig ledning är väl utvecklad med tydliga rutiner och planering som följs gällande befogenheter, ansvarsfördelning och över lag god kommunikation mellan berörda. När det kommer till förutsättningar i form av tid, resurser och befogenheter att utföra sitt arbete, framgår det att utbildares tid är kopplad till antal undervisningstimmar per vecka. Detta leder till en viss otydlighet bland utbildare hur deras tid i utbildningen får användas när det kommer till flexibiliteten och timmarna som läggs på annat än undervisning - exempelvis rättningar, återkoppling och eventuellt arbete med omtentamen eller extra handledning.

Pedagogisk planering och genomförande

Kriterium: Utbildningens pedagogik ger de studerande förutsättningar att nå utbildningens mål	Det finns brister	**Behöver utvecklas**	Uppfyller i hög grad

Kurserna och kursplanerna bildar en pedagogisk helhet och genomförs i en ordningsföljd som leder mot utbildningens mål. Det övergripande pedagogiska upplägget och utbildningens studieform är dock inte förankrat i tillräcklig grad, framför allt hos studerandegruppen men även till en viss del hos utbildarna. Överlämningar mellan kurserna sker i liten utsträckning och detta leder till oönskad överlappning i utbildningen. Vidare genomförs framför allt distansinslag i utbildningen med låg grad av variation av distanspedagogiska metoder i flera kurser. Enformigheten i genomförandet leder även till att de studerandes närvaro under utbildningen gradvis avtar. Utbildningsanordnaren har som rutin att utbildarna vid varje kursstart ska gå igenom lärandemålen med de studerande och den rutinen efterlevs i högsta grad. Men de studerande har trots detta svårt att förstå vad som förväntas av dem i flertal kurser samt hur de ligger till kunskapsmässigt under kursernas gång.
Detta sammantaget påverkar negativt de studerandes individuella utveckling mot utbildningens mål.

Förbättringsområde

- För att stärka de studerandes förutsättningar att nå utbildningens mål behöver utbildningsanordnaren arbeta med att förtydliga utbildningens övergripande upplägg och särskilt stärka det pedagogiska genomförandet av distansinslag i utbildningen.
- För att minska risken för överlapp eller glapp mellan olika kurser bör utbildningsanordnaren hitta former för och säkerställa nödvändig överlämning mellan kurserna som kräver detta.
- För att stärka de studerandes individuella förutsättningar att nå utbildningens mål bör utbildningsanordnaren se över möjligheterna för att kunskaps- och färdighetsutvecklingen återkopplas mer regelbundet till de studerande i fler kurser.

Undervisande personal

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

Anordnaren har tydliga kompetenskrav på utbildarna. Dessa har god ämnesmässig kompetens och kännedom om det yrke som utbildningen förbereder för. Utbildningsanordnaren använder sig av anlitade konsulter i samtliga kurser och deras introduktion består av att gå igenom riktlinjer och vad de behöver känna till samt hur anordnaren vill att utbildarna ska arbeta i genomförandet. Trots detta är det flera utbildare som inte varierar sitt arbetssätt, pedagogiska metoder och verktyg i undervisningen.

Anordnaren har utvecklat material som stöd för utbildare som ett sätt för att bidra till deras kompetensutveckling. Av intervjuer med utbildarna framgår att kännedom om detta är lågt. De som kände till materialet uppfattar att det är upp till varje enskild utbildare att använda det vid behov men att tiden inte räcker till för detta. I övrigt använder utbildningsledaren återkopplingar från kursutvärderingar för att stämma av, ge stöd och förändringsförslag gällande utbildningens genomförande och användningen av lärplattformen.

Förbättringsområde

- Utbildningsanordnaren bör i högre grad se till att de personer som anlitas för undervisning eller handledning ges möjlighet till kompetensutveckling, framför allt gällande pedagogiska metoder och verktyg. Detta i syfte att stärka de studerandes förutsättningar att nå utbildningens mål.

Samverkan med LIA-platserna

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

Utbildningsanordnaren har ett nätverk av företag som tar emot studerande på LIA och flera av ledningsgruppsföretagen erbjuder LIA-platser. Under rådande försämrad konjunktur i byggsektorn har det funnits svårigheter för anordnaren att hitta tillräckligt antal LIA-platser och flera företag har begränsade möjligheter att ta emot studerande på LIA. Det innebar utmaningar i LIA-anskaffningen och vid granskningstillfället hade två studerande inte blivit erbjudna LIA-plats. Det framgår dock av underlag och intervjuer att arbetslivsrepresentanterna i ledningsgruppen i god tid har signalerat till utbildningsanordnaren om försämrat läge och svårigheter att erbjuda LIA-platser. De studerande har inte kännedom om hur LIA-platser erbjuds om de inte kan ordna LIA-plats på egen hand eller vems ansvar det är att ordna med LIA-plats.

Utbildningsanordnaren har ändamålsenliga rutiner för samverkan och kommunikation med LIA-arbetsplatsen före, under och efter LIA-kursen. Det finns tydliga processer och rutiner som följs för att inhämta LIA-handledarnas synpunkter på hur väl utbildningen svarar mot arbetslivets kompetensbehov.

Förbättringsområde

- Utbildningsanordnaren bör arbeta med att kartlägga och säkerställa ett tillräckligt stort nätverk som erbjuder relevanta och kvalificerade LIA-platser, som de studerande kan ta del av. Detta behöver ske i nära samarbete med ledningsgruppens representanter och anställande arbetsliv.
- Utbildningsanordnaren behöver förtydliga och förankra ansvarsfördelningen och rutinerna för hur LIA-platser erbjuds, särskilt om den studerande inte kan ordna LIA-plats på egen hand.

LIA:s funktion i utbildningen

Kriterium: LIA är en väl fungerande del av utbildningen	Det finns brister	Behöver utvecklas	**Uppfyller i hög grad**

I de pågående utbildningsomgångarna har omgången med start 2023 inte haft sin LIA ännu och omgången med start 2022 har ännu inte genomfört första LIA-kursen i sin helhet. Det gör att det inte går att bedöma huruvida de studerande ser det innehållsliga sambandet mellan LIA-kurserna och utbildningens övriga kurser. Men utbildningsanordnaren har en välformulerad kursplan för LIA som överensstämmer med utbildningens mål. Detta ger goda förutsättningar för att LIA ska vara en integrerad och väl fungerande del av utbildningen. Därtill har utbildningsanordnaren ändamålsenliga rutiner för att säkerställa att LIA-platsen är lämplig utifrån kursmålen och utbildningens mål.

LIA-handledning

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

Utbildningsanordnaren säkerställer att handledningen under LIA håller hög kvalitet och sätter tydliga kompetenskrav på LIA-handledare. Vidare har utbildningsanordnaren rutiner som följs för att säkerställa att LIA-handledare utgår från kursmålen vid sin bedömning av studerandes prestationer.

Kvalitetsarbete

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

Det finns ett fungerande system för kvalitetsarbete som dokumenteras och genomförs i återkommande faser av planering, genomförande, utvärdering och förbättring. Det finns en tydlig beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet samt hur man arbetar med uppföljningar och utvärderingar.

Det finns fungerande rutiner för återkoppling av utvärderingar och åtgärder till berörda parter, exempelvis studerande och undervisande personal. Utbildningsanordnarens kvalitetsarbete omfattar resultat- och effektuppföljning av utbildningen men det arbetet behöver lyftas in till ledningsgruppen mer. Det tas upp bland annat under rubriken "Ledningsgruppens arbete".

Jämställdhets- och värdegrundsarbete

Kriterium: Utbildningsanordnaren har ett värdegrundsarbete som utgår från mångfald, likabehandling och jämställdhet mellan könen	Det finns brister	Behöver utvecklas	**Uppfyller i hög grad**

Utbildningen har god könsfördelning och anordnaren arbetar för att attrahera en bredd av sökande till utbildningen. Anordnaren arbetar också för att underrepresenterat kön välkomnas av arbetslivet och även branschen bidrar på sitt håll till att detta sker.

Utbildningsanordnaren har ett aktivt värdegrundsarbete som utgår från mångfald, likabehandling och jämställdhet mellan könen. De har exempelvis utvecklat en kurs i jämställdhet och jämlikhet i yrkeslivet vars syfte är att ge de studerande kunskap och insikter i ämnet.

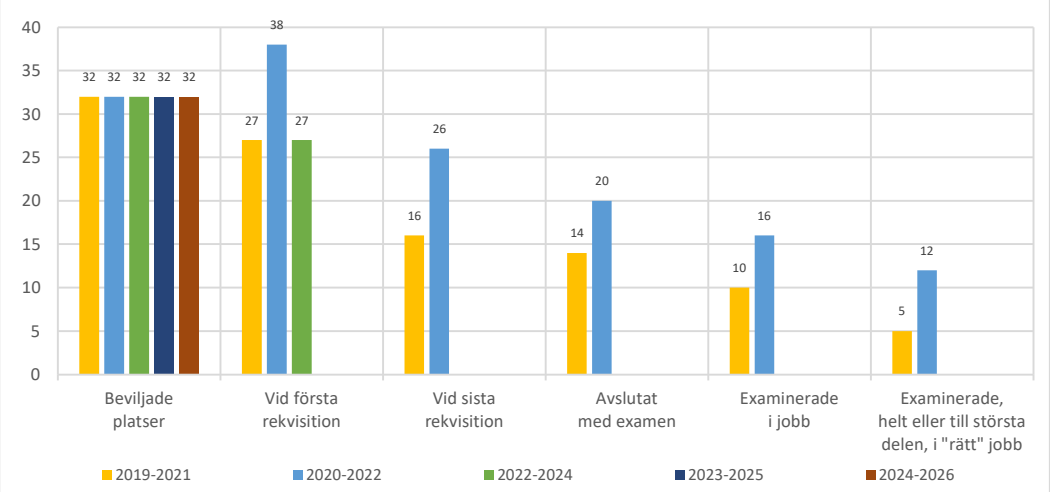
Om utbildningen och kvalitetsgranskningen

Fakta om utbildningen

Antal Yh-poäng	430
Studieform	Bunden
Studietakt	100%

Utbildningens genomströmning och resultat

Diagrammet nedan visar utbildningens genomströmning och resultat, baserat på uppgifter som anordnaren skickat in till myndigheten.



Kompletterande information om underlag i kvalitetsgranskningen

Utredarna har vid besök den 19 september 2023 intervjuat:

Namn	Organisation	Kategori
Annika Jidegren	KYH AB	Anordnare
Maria Holm	KYH AB	Utbildningsledare
Michel Mleczkovicz	KYH AB	Anordnare
Emma Agfjord	Konsult	Utbildare
Hans Lindgren	Konsult	Utbildare
Sabina Mujanovic	Konsult	Utbildare
Christian Rosvall	Konsult	Utbildare
Gabriella Lörnbo	Byggmästarföreningen	Arbetsliv
Thomas Raab	Bergman & Höök	Arbetsliv
Peter Fredriksson	Skanska	Arbetsliv
Nadja Taghat	Västsvenska miljökonsult	Arbetsliv
Vid granskningen intervjuade vi studerande som startade den granskade utbildningen i augusti 2022. Fem studerande deltog, däribland studeranderepresentanten i ledningsgruppen.		
Fyra studerande (18%) som startade utbildningen 2022 har besvarat MYH:s enkät.		
I samband med granskningen har sex LIA-handledare besvarat vår enkät.		