

## Rapport efter kvalitetsgranskning

Utbildning: Byggprojektör BIM  
Utbildningsanordnare: EC Utbildning AB  
Studieort: Solna

### Bakgrund

Myndigheten för yrkeshögskolan har genomfört en fördjupad kvalitetsgranskning av utbildningen Byggprojektör BIM.

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 | <b>Uppfyller i hög grad</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------|

Arbetslivsrepresentanterna i ledningsgruppen är verksamma inom yrkesområdet och berörs av av den kompetens som utbildningen ger. Ledningsgruppen har god och aktuell kunskap om sakområdet och branschens utveckling. Det finns en bredd i ledningsgruppen gällande verksamheter som täcker allt från arkitektfirmor, byggfirmor samt konsultföretag inom samhällsbyggnad. Ledningsgruppen skulle dock stärkas ytterligare med en starkare regional anknytning och fler arbetslivsrepresentanter som anställer yrkesrollen i stockholmsområdet.

## Arbetslivsanknytning

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

Ledningsgruppen arbetar aktivt med att säkerställa att utbildningens och kursernas mål och innehåll är aktuellt och motsvarar de krav som ställs i arbetslivet. Ledningsgruppen medverkar aktivt i fastställande av kursplanerna för utbildningen som görs minst en gång per år. I dokumentationen saknas dock vilken input som kommer från arbetslivsrepresentanterna.

Arbetslivsrepresentanterna i ledningsgruppen bidrar genom sina organisationer till arbetslivsanknytningen i utbildningen genom nätverksskapande träffar och att erbjuda LIA-platser i sina respektive verksamheter.

## Ledningsgruppens arbete

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

Flera av ledamöternas engagemang och deltagande i ledningsgruppen är varierande eller obefintligt. Detta försvårar kontinuiteten som behövs för att ledningsgruppen ska arbeta effektivt och ta ansvar för utbildningens utveckling. De flesta initiativ och förändringsförslag kommer från utbildningsanordnarens håll. Ledningsgruppen tar upp nulägesbilder gällande utbildningens resultat och genomströmning men det framgår inte att dessa diskuteras och analyseras i tillräcklig hög grad, för att sedan ta fram åtgärder som också följs upp.

## Förbättringsområde

- För att ledningsgruppens möten ska bli ett forum där arbetslivet är med och gör strategiska analyser och för diskussioner kring utbildningens utveckling och relevans behöver arbetslivets representanter delta i högre utsträckning.
- Ledningsgruppen behöver i högre grad och på mer strategisk nivå lyfta diskussionen gällande utbildningens genomströmning och resultat. Detta följt av beslut om eventuella åtgärder som följs upp i syfte att kunna bedöma i vilken utsträckning utbildningen svarar mot det aktuella kompetensbehovet.

## Ledningsgruppens roll i kvalitetsarbetet

|                                                                              |                   |                          |                      |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------|----------------------|
| Kriterium: Ledningsgruppen ser till att systematiskt kvalitetsarbete bedrivs | Det finns brister | <b>Behöver utvecklas</b> | Uppfyller i hög grad |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------|----------------------|

Ledningsgruppens ledamöter är insatta i utbildningens kvalitets- och värdegrundsarbete och kan påverka dess inriktning. Det finns en tydlig rollfördelning mellan anordnare och ledningsgrupp som är beskriven i arbetsordningen men den följs bara till viss del. Det framgår inte tydligt hur det systematiska arbetet bedrivs i praktiken och i dokumentationen. Detta gör det svårt att över tid följa besluten tagna av ledningsgruppen.

Ledningsgruppen har inte varit delaktiga i att formulera mål för utbildningens resultat och effekt. Ledningsgruppen får del av underlag för utbildningens resultat och det finns ändamålsenliga uppföljningsmetoder för vissa viktiga områden men leder inte i tillräcklig grad till analys och åtgärder för att förbättra examensgrad samt andel studerande som når rätt jobb efter examen.

### Förbättringsområde

- Resultaten av ledningsgruppens analyser och eventuella beslut som fattas behöver dokumenteras mer utförligt. Detta för att ledningsgruppens ledamöter över tid bättre ska kunna följa upp, analysera samt utvärdera hur åtgärder och beslut leder till att utbildningen utvecklas, genomströmningen ökas och resultat och effekt förbättras.
- Ledningsgruppen behöver utveckla metoder för att följa upp utbildningens effekt, det vill säga att de studerande når rätt jobb efter examen och att deras kompetens motsvarar arbetslivets behov. För att uppföljningen ska bli effektivare bör ledningsgruppen också ta fram en målbild för utbildningens resultat och effekt, som uppföljningen kan utgå från.

## Organisation och resurser

|                                                                                                               |                   |                          |                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------|----------------------|
| Kriterium: Utbildningens organisation och resurser ger de studerande förutsättningar att nå utbildningens mål | Det finns brister | <b>Behöver utvecklas</b> | Uppfyller i hög grad |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------|----------------------|

Vid intervjuer med berörda parter framgår att befogenheter och ansvarsfördelning i utbildningens genomförande inte är tillräckligt tydlig mellan anordnaren och konsultfirman som tillhandahåller undervisande personal. Exempelvis kan ingen part tydligt redogöra för på vems initiativ resursfördelningen sker gällande undervisningstid i utbildningen i Solna och samma utbildning i Halmstad.

Vidare framgår att rutinerna kring schemaläggning och kommunikation mellan konsultfirman som tillhandahåller undervisande personal och utbildningsanordnaren inte är tillräckliga. Detta leder till att de studerande upplever att kommunikation och information kring utbildningen är otydlig och skapar osäkerhet hos dem kring vad som gäller.

Tillsammans påverkar detta förutsättningarna för daglig ledning och för att stödja de studerandes inläring på ett negativt sätt.

## Förbättringsområde

- För att stärka de organisatoriska förutsättningarna och skapa större stabilitet i utbildningens genomförande och planering behöver utbildningsanordnaren tydliggöra befogenheter och ansvarsfördelning i utbildningen.
- För att tydliggöra studerandes förutsättningar behöver utbildningsanordnaren se över hur kommunikationen mellan anordnare/undervisande personal och de studerande i utbildningen kan stärkas.

## Pedagogisk planering och genomförande

|                                                                                               |                   |                          |                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------|----------------------|
| Kriterium: Utbildningens pedagogik ger de studerande förutsättningar att nå utbildningens mål | Det finns brister | <b>Behöver utvecklas</b> | Uppfyller i hög grad |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------|----------------------|

Kurserna och kursplanerna bildar en pedagogisk helhet och genomförs i en ordningsföljd som främjar de studerandes kunskaps- och färdighetsutveckling och leder mot utbildningens mål. Konsultfirman som tillhandahåller undervisande personal har terminsvisa avstämmningar med utbildningsanordnaren kring kursplanerna och konsultfirman har i sin organisation ett tydligt pedagogiskt ledarskap som stödjer och leder undervisande personalen.

Interaktionen mellan de studerande och undervisande personal är låg och det framgår vid intervjuer att de studerande väljer bort att vara på plats och delta vid undervisningstillfällen. Som ett resultat av den låga interaktionen blir både undervisningen och inläringen mindre effektiv och givande för alla involverade parter, både för de som deltar och de som inte gör det.

Medan kunskaps- och färdighetsutvecklingen dokumenteras och följs regelbundet, sker återkopplingen till de studerande i liten utsträckning och består mestadels av fastställda betyg på kunskapskontroll och kursbetyg.

## Förbättringsområde

- Utbildningsanordnaren bör förtydliga sina rutiner för återkoppling av den individuella kunskaps- och färdighetsutvecklingen till de studerande i syfte att stärka deras förutsättningar att nå utbildningens mål.
- Utbildningsanordnaren behöver analysera vad som påverkar interaktionen och delaktigheten mellan undervisande personal och studerande. Detta för att kunna ta fram ändamålsenliga åtgärder i syfte att öka de studerandes deltagande och därmed stärka deras förutsättningar att nå utbildningens mål.

## Undervisande personal

|                                                                                                         |                   |                   |                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------|
| Kriterium: De personer som anlitas i utbildningen för undervisning eller handledning har rätt kompetens | Det finns brister | Behöver utvecklas | <b>Uppfyller i hög grad</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------|

Utbildningsanordnaren har tydliga rutiner och krav på att undervisande personal ska ha relevanta och aktuella ämneskunskaper. De anlitar uteslutande konsulter från branschen för undervisning i utbildningen.

Undervisande personal har över lag aktuella ämneskunskaper och kännedom om yrkesroller som utbildningen ska leda till. Däremot uppfattar de studerande att utbildarnas förmåga att förmedla sina ämneskunskaper varierar. Detta tar sig bland annat uttryck i att upplägget på kurserna varierar och i hur väl förberedd och planerad undervisningen upplevs.

### Förbättringsområde

- Utbildningsanordnaren bör stärka sitt arbete med att identifiera undervisande personal som eventuellt behöver stöd i det pedagogiska genomförandet. Detta för att i god tid kunna erbjuda stödinsatser eller genomföra andra åtgärder i syfte att hålla jämn kvalitetsnivå i undervisningen.

### Samverkan med LIA-platserna

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

Anordnaren har ett nätverk med arbetsgivare och stöttar vid behov de studerande i att hitta en relevant och kvalificerad LIA-plats, men de studerande uppmanas att söka LIA-plats på egen hand. Det framgår dock att arbetslivsrepresentanterna i ledningsgruppen signalerat om svårigheter att erbjuda LIA-platser under rådande lägre konjunktur och de studerande uttrycker oro för att hitta relevant plats. Anordnaren arbetar utifrån etablerade rutiner för samverkan och kommunikation med LIA-platsen före, under och efter LIA.

### Förbättringsområde

- Utifrån rådande konjunktur som påverkar yrkesrollen och anskaffningen av kvalificerade LIA-platser bör utbildningsanordnaren se till att säkerställa och ytterligare utvidga sitt nätverk med företag och organisationer som kan tillhandahålla dessa.

### LIA:s funktion i utbildningen

|                                                         |                   |                   |                             |
|---------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------|
| Kriterium: LIA är en väl fungerande del av utbildningen | Det finns brister | Behöver utvecklas | <b>Uppfyller i hög grad</b> |
|---------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------|

Utbildningen inkluderar en LIA-kurs som är förlagd på slutet av utbildningen och som utvecklar det lärande som de studerande tillgodogör sig i de skolförlagda kurserna. Kursmålen för LIA är tydliga och kursen ger de studerande goda möjligheter att specialisera sig inom sin valda inriktning. De studerande ser tydligt sin utveckling och beskriver en tydlig progression över tid.

### LIA-handledning

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

Utbildningsanordnaren har rutiner för att kontrollera att LIA-platsen är lämplig och för att informera LIA-handledaren om utbildningen och LIA inför start. Vidare följs LIA-handledningens kvalitet upp under kursen genom halvtidsavstämningar. Bedömning av den studerandes prestationer utgår från kursmålen och görs utifrån ett omdömesunderlag från LIA-arbetsplatsen.

## Kvalitetsarbete

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

Det finns en tydlig beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet som omfattar utbildningens alla delar och som är lätt tillgänglig för alla berörda. Enkäter och utvärderingar görs systematiskt under utbildningen och resultat från dessa analyseras av anordnaren och redovisas för ledningsgruppen. Dock får utbildningsanordnaren, och i sin tur även ledningsgruppen, inte tillräckligt kvalitativ helhetsbild via genomförda uppföljningar och kursutvärderingar som oftast har låg svarsfrekvens.

Vidare går det inte att se hur kvalitetsarbetet leder till långsiktiga förbättringar eller att den leder till en handlingsplan med konkreta åtgärder som går att följa upp. Detta är särskilt relevant för åtgärder tänkta att systematiskt höja utbildningens resultat och effekt, då dessa varierar från omgång till omgång.

### Förbättringsområde

- För att säkerställa att både utbildningsanordnaren och ledningsgruppen får relevanta underlag för utveckling och förbättring av utbildningen behöver utbildningsanordnaren analysera val av metod vid uppföljningar och utvärderingar.
- Utbildningsanordnaren behöver tillsammans med ledningsgruppen utveckla analysen av genomströmning, resultat och effekt av utbildningen för att säkerställa att de vid behov vidtar relevanta åtgärder.

## Jämställdhets- och värdegrundsarbete

|                                                                                                                                  |                   |                   |                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------|
| Kriterium: Utbildningsanordnaren har ett värdegrundsarbete som utgår från mångfald, likabehandling och jämställdhet mellan könen | Det finns brister | Behöver utvecklas | <b>Uppfyller i hög grad</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------|

Utbildningen har en jämn könsfördelning och anordnaren arbetar för att attrahera en bredd av sökande till utbildningen - exempelvis genom att se över hur marknadsföringen är utformad.

Utbildningsanordnaren har ett aktivt värdegrundsarbete som utgår från mångfald, likabehandling och jämställdhet mellan könen. Förutom i den dagliga verksamheten och kursutvärderingar följer anordnaren upp att utbildningen är fri från diskriminering i en kvalitetsenkät två gånger per år.

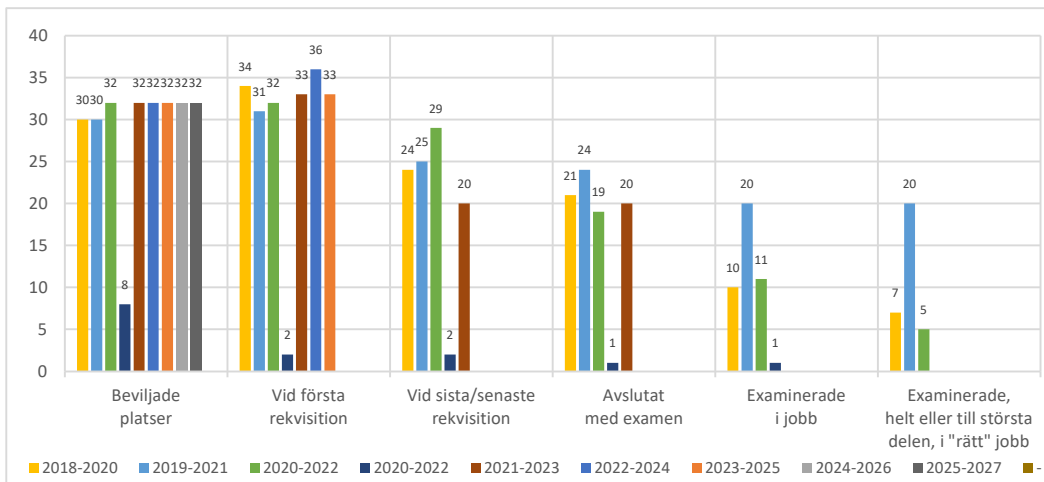
## Om utbildningen och kvalitetsgranskningen

### Fakta om utbildningen

|                                                        |        |
|--------------------------------------------------------|--------|
| Antal Yh-poäng                                         | 400    |
| Studieform                                             | Bunden |
| Studietakt                                             | 100%   |
| Samma utbildning bedrivs av anordnaren även i Halmstad |        |

## 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 21 februari intervjuat:

| Namn                                                                                                                                                                                                              | Organisation          | Kategori                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Kenneth Berg                                                                                                                                                                                                      | EC Utbildning         | Utbildningsledare        |
| Michel Mleczkovicz                                                                                                                                                                                                | EC Utbildning         | Kvalitetsansvarig        |
| Nina Hjertvinge                                                                                                                                                                                                   | EC Utbildning         | Regional utbildningschef |
| Erik Björnhage                                                                                                                                                                                                    | Ettelva               | Arbetsliv                |
| Clara Brodin                                                                                                                                                                                                      | Zynka                 | Arbetsliv                |
| Petter Gustafsson                                                                                                                                                                                                 | Södra Building System | Arbetsliv                |
| Mohammed Barikan                                                                                                                                                                                                  | Konsult               | Utbildare                |
| Siavash Ehsanzamir                                                                                                                                                                                                | Konsult               | Utbildare                |
| Abdullah Hussein                                                                                                                                                                                                  | Konsult               | Utbildare                |
| Vid granskningen intervjuade vi studerande som startade den granskade utbildningen i augusti 2022 och 2023. Sju studerande deltog, däribland studeranderepresentanten i ledningsgruppen för omgång 2022 och 2023. |                       |                          |
| Åtta studerande (22 %) som startade utbildningen 2022 och tolv studerande (36 %) som startade utbildningen 2023 har besvarat MYH:s enkät                                                                          |                       |                          |
| I samband med granskningen har tio LIA-handledare besvarat vår enkät.                                                                                                                                             |                       |                          |