



Myndigheten för yrkeshögskolan

Breddad rekrytering ur ett mångfaldsperspektiv

Återrapportering delrapport | 2015



Myndigheten för yrkeshögskolan

Diarienummer: MYH 2015/570

ISBN: 978-91-87073-50-2

Omslagsbild: ©Copyright Etsabild AB/Jenny Gaultz

Innehåll

1	Bakgrund.....	4
2	Mångfald och yrkeshögskolan	4
2.1	Definition, mångfald	4
2.1.1	Sammanfattning definition mångfald.....	5
2.2	Kommunikation, mångfald	7
2.3	Jämställdhet.....	7
2.3.1	Könsfördelning inom KY och yrkeshögskolan.....	7
2.4	Könsbundna utbildnings- och yrkesval.....	8
2.5	Myndighetens arbete med funktionshindersfrågor	9
2.5.1	Den nationella funktionshinderspolitiken.....	9
2.5.2	Projekt YH med möjlighet till utökat stöd.....	10
2.5.3	Fortsatt satsning på yrkehögskoleutbildning med möjlighet till utökat stöd	10
2.5.4	Särskilt pedagogiskt stöd	11
3	Pilotstudie om validering inom yrkeshögskolan	12
3.1	Bakgrund	12
3.2	Sammanfattning pilotstudie.....	13
3.2.1	Förväntade resultat	13
3.2.2	Redan uppnådda resultat.....	13
3.3	Breddad rekrytering, breddat deltagande och breddat mottagande.....	14
3.4	Kostnader för anordnarna för bedömning av reell kompetens	14
3.5	Validering, verktyget inom yrkeshögskolan.....	15
3.6	Sprida erfarenhet från pilotstudien Riktat statsbidrag för validering.....	15
4	Yrkeshögskolans roll som verktyg för integration.....	16

Sammanfattning

Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) fick i regleringsbrevet för 2015 i uppdrag att redovisa hur myndigheten stimulerar breddad rekrytering enligt följande:

"Myndigheten ska stimulera utbildningsanordnare att utifrån ett mångfaldsperspektiv bredda rekryteringen av sökande till yrkeshögskolan. I arbetet ingår att särskilt uppmärksamma den möjlighet som finns enligt förordningen (2009:130) om yrkeshögskolan att anta en sökande på grundval av reell kompetens. Om utbildningsanordnaren använder statlig finansiering för bedömning av sådan kompetens ska dessa kostnader redovisas. Myndigheten ska redovisa hur arbetet fortskrider i en delrapport till Regeringskansliet (Utbildningsdepartementet) senast den 17 augusti 2015. Uppdraget ska redovisas i sin helhet i årsredovisningen för 2016."

Uppdraget medförde en inventering av det arbete som redan bedrivs och har bedrivits inom myndigheten, som bland annat omfattar *Strategisk myndighet i den nationella funktionshinderpolitiken*, *Projekt YH med möjlighet till utökat stöd*, *Särskilt pedagogiskt stöd*, pilotstudien *Riktat statsbidrag för validering inom YH*, en kvalitativ studie om yrkeshögskolans roll som verktyg för integration och projektet *Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM)*.

Men uppdraget innebar samtidigt ett behov av att definiera begreppet mångfald i förhållande till utbildningsformen yrkeshögskolan (YH) och sätta det i relation till forskning, andra myndigheters syn samt det övriga utbildningsväsendet. Ett närmande till övriga utbildningsformers arbete med jämställdhet, likabehandling och diskriminering innebär ett internt och externt arbete. I slutrapporten i samband med årsredovisningen för 2016 kommer arbetet med mångfaldsperspektivet att redovisas.

Pilotstudien *Riktat statsbidrag för validering inom YH* visar tydligt att – då hänsyn ska tas till en sökandes reella kompetens är det ur individsynpunkt validering som är det viktigaste verktyget – och att det totalt sett finns ett oerhört stort behov av att utveckla kompetensen runt validering inom myndigheten såväl som hos utbildningsanordnarna. För att öka individens möjlighet att validera sin reella kompetens är det angeläget att yrkeshögskolan breddar möjligheten att kunna validera den eftergymnasiala kompetensen mot yrkeshögskoleutbildningarna och dess yrkesutgångar. För att klara av det innebär det en ökad medvetenhet om mångfald och breddad rekrytering, en djupare kunskap om verktyget validering

samt ett holistiskt synsätt över hela kedjan inför, under och efter utbildning: breddad rekrytering, breddat deltagande och breddat mottagande. Pilotstudien visar också behovet av att se över behörighetskraven inför utbildningarna för att inte skapa inlåsningseffekter. Att bredda möjligheten för behörighetsförklaring och istället göra urvalsprocessen mera stringent, är exempel på frågeställningar vi inom myndigheten ska arbeta vidare med. Utvärderingen av pilotstudien riktat statsbidrag för validering inom YH redovisas i slutrapporten i anslutning till årsredovisningen för 2016.

En kvalitativ studie som MYH låtit göra under våren 2015 visar att utrikes födda som studerar på yrkeshögskolan anser att kontakten med arbetslivet och tillgången till lärande i arbete (LIA) är de främsta skälen att välja just denna utbildningsform. Samtliga intervjuade pekar på behovet av undervisning i svenska med yrkesinriktning. En hög andel av de studerande anser att denna undervisning inte fungerar tillfredställande. Studien visar bland annat att MYH ytterligare bör utvärdera och utveckla möjligheterna till fungerande språkundervisning som en del av yrkeshögskolans verksamhet. Ett sätt är att, i samband med den tillsyn och kvalitetsgranskning som MYH genomför, särskilt studera hur området svenska med yrkesinriktning fungerar i praktiken.

1 Bakgrund

Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) ska enligt lagen (2009:128) om yrkeshögskolan (YHL) arbeta för att verksamheten inom yrkeshögskolan utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar. Var och en som verkar inom yrkeshögskolan ska främja aktning för varje människas egenvärde samt respekt för de mänskliga rättigheterna och vår gemensamma miljö. Särskilt ska den som verkar inom yrkeshögskolan främja jämställdhet mellan könen och motverka alla former av kränkande behandling.¹ Myndigheten ska också verka för att yrkeshögskoleutbildningarna ska bidra till att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval.²

MYH har genom åren arbetat med skrivningen ovan genom områdesindelningen: jämställdhet, tillgänglighet och kränkande behandling. Myndigheten arbetar också för att medverka till att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval.

Regeringen har i regleringsbrevet för 2015 gett uppdraget åt MYH att i en rapport presentera en helhetsbild över hur myndigheten arbetar för att stimulera anordnarna till breddad rekrytering ur ett mångfaldsperspektiv, vilket gör tolkningen av lagtexten ovan något bredare och kan därför innehålla andra perspektiv än de områden myndigheten tidigare har valt. Arbetet innebär därför att dels definiera ordet mångfald utifrån utbildningsformen yrkeshögskola i relation till statliga styrdokument och forskning, dels att kartlägga det som redan görs inom MYH idag samt peka på eventuella utvecklingsområden. I uppdraget ingår också att redovisa hur myndigheten uppmärksammar anordnarna på möjligheten som finns enligt förordningen (2009:130) om yrkeshögskolan (YHF) att anta en sökande på grundval av reell kompetens samt att redovisa kostnader för anordnarna för bedömning av reell kompetens om anordnarna använder statlig finansiering.

Delrapportering ska ske senast 17 augusti 2015 och slutrapportering ska ske i samband med årsredovisningen för 2016.

2 Mångfald och yrkeshögskolan

2.1 Definition, mångfald

För att som myndighet kunna stimulera utbildningsanordnare att bredda rekryteringen ur ett mångfaldsperspektiv, krävs att vi synliggör vad som avses med **mångfald** i relation till utbildningsformen yrkeshögskola. Ordet mångfald kan kategoriseras som ett *i grunden*

¹ 3 §, YHL (2009:128)

² 6 § pkt 5 YHL (2009:128)

*omstritt begrepp*³ eftersom det, likt ordet demokrati, innebär så olika saker för olika individer. Inför rapporten gjordes därför en omvärldsanalys som tog sin utgångspunkt i de nationella styrdokumenterna, definitionerna och forskningen inom området, vars resultat blev en förstudie att användas för det interna arbetet.

2.1.1 Sammanfattning definition mångfald

YHL pekar ut områden som: demokratiska värderingar, aktning för varje människas egenvärde, respekt för de mänskliga rättigheterna och vår gemensamma miljö, jämställdhet mellan könen, kränkande behandling⁴ samt bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval.⁵

Inför rapporten utfördes en forsknings- och omvärldsöversikt där det framkommer att de övriga utbildningsformerna förskola, skola, universitet och högskola följer alla samma begreppsstruktur när det gäller mångfald och följer forskningens tre kunskapsfält⁶:

- Jämställdhet
- Likabehandling
- Diskriminering

Diskrimineringslagen (2008: 567, DL) är en given och naturlig utgångspunkt för myndighetens definition av begreppet mångfald. Syftet med lagen är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter, samt anges i lagen bland annat på vilka grunder diskriminering som huvudregel inte får förekomma. Dessa grunder räknas upp nedan och ingår som lika viktiga delar i myndighetens definition av begreppet mångfald:⁷

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning

³ Allan Janik i Göransson (2009) *Det praktiska intellektet*, Stockholm: Dialoger

⁴ 3 §, YHL (2009:128)

⁵ 6 § pkt 5 YHL (2009:128)

⁶ Ett uttalande av Fredrik Bondestam (Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet) vid UHR:s inledande arbetsmöte för uppdraget breddad rekrytering 19 mars 2015.

⁷ Diskrimineringslagen (2008:567)

- Ålder

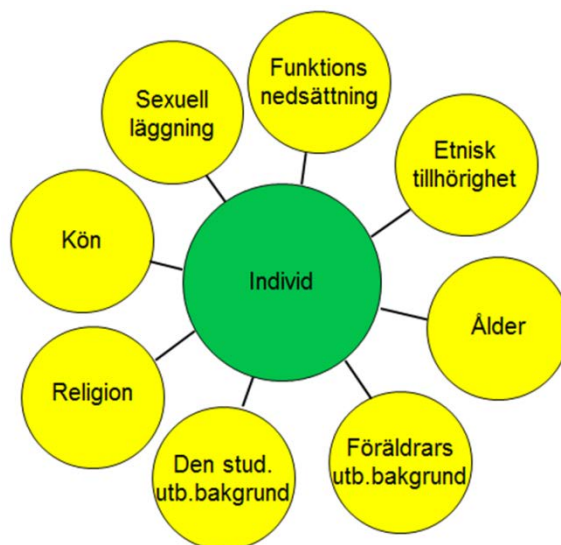
Inom yrkeshögskolan skulle vi ur ett mångfaldsperspektiv också kunna lägga till två områden som är värda att studera utifrån könsbundna och traditionella utbildnings- och yrkesval:

- Den studerandes utbildningsbakgrund
- Föräldrars utbildningsbakgrund

(Dessa två områden är långt ifrån nya inom högre utbildning, men inom yrkeshögskolan har dessa områden inte varit föremål för någon fördjupad studie utifrån hur könsbundna och traditionella utbildnings- och yrkesval påverkas. En studie av föräldrars utbildningsbakgrund är beställt inför årsredovisningen för 2016.)

Mångfaldsperspektivet för yrkeshögskolan kan därför fastställas och illustreras med följande bild:

- Kön
- Könsöverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder
- Den studerandes utbildningsbakgrund
- Föräldrars utbildningsbakgrund



Slutsatsen efter sammanställningen av forskning, styrdokument samt andra myndigheters arbeten blir att genom att arbeta med kunskapsområdena jämställdhet, likabehandling och diskriminering fångas helheten av mångfaldsperspektivet upp och genom ett systematiskt arbete ökas jämställdheten och genom att främja likabehandling, också här med ett systematiskt arbete, förebyggs diskriminering. Idag arbetar myndigheten efter definitionerna jämställdhet, tillgänglighet och kränkande behandling. Om myndigheten fattar beslut om att närma sig övriga formella utbildningsformers sätt att arbeta med begreppet mångfald, och definierar begreppet mångfald som jämställdhet, likabehandling och diskriminering, kommer det att få påverkan inom myndigheten såväl som för

utbildningsanordnare. Myndigheten avser att återkomma med riktlinjer för hur det fastställda mångfaldsperspektivet ska tillämpas inom yrkeshögskolan.

2.2 Kommunikation, mångfald

Det finns goda förutsättningar för myndigheten att inom ramarna för sitt strategiska kommunikationsarbete arbeta med kommunikation kopplat till mångfald, både i MYH:s egen kommunikation och i stödsatser gentemot exempelvis anordnare. I nuläget fokuserar vi främst på att integrera jämställd kommunikation i vårt ordinarie kommunikationsarbete. Dels genom fortbildning, dels genom att ta del av empiri från andra myndigheter med längre erfarenhet från området.

2.3 Jämställdhet

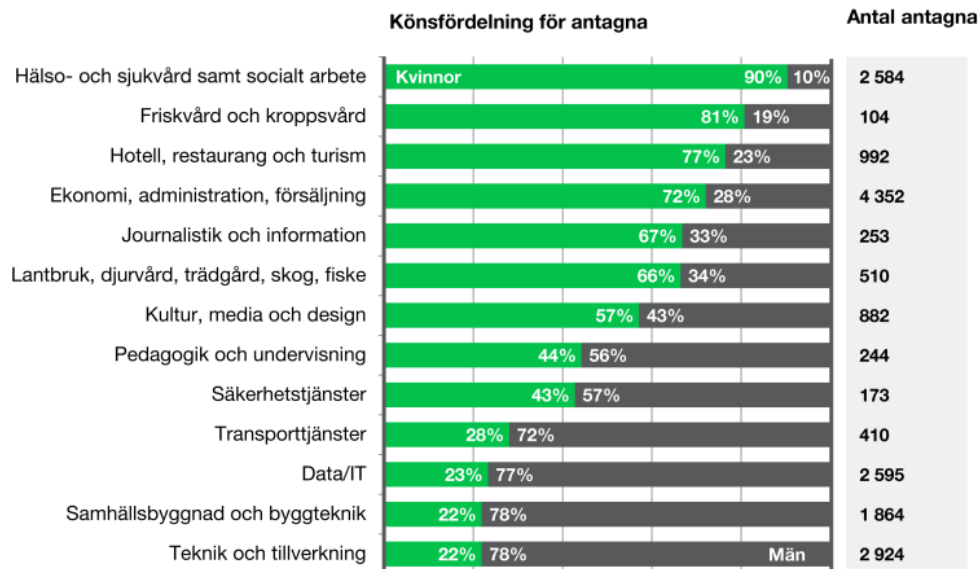
På ett övergripande plan har myndigheten i 2015 års regleringsbrev fått uppdraget att arbeta med jämställdhetsintegrering i sin verksamhet.

"Myndigheten ska utarbeta en plan för hur myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering ska utvecklas i syfte att verksamheten ska bidra till att de jämställdhetspolitiska målen nås. Myndigheten ska i planen identifiera utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som myndigheten avser att genomföra under 2016–2018. Myndigheten ska också i planen beskriva på vilket sätt jämställdhet kan bli en del i myndighetens ordinarie verksamhet, exempelvis i myndighetens styrprocesser".⁸ Handlingsplanen utarbetas för närvarande och ska redovisas senast den 2 november. I handlingsplanen finns mål och aktiviteter. Några av de redovisade aktiviteterna i planen är mer intersektionella än andra och mångfaldsperspektivet kommer då att beaktas.

2.3.1 Könsfördelning inom KY och yrkeshögskolan

Myndigheten för yrkeshögskolans föregångare, Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning, genomförde under 2009 en studie av könsfördelningen i kvalificerad yrkesutbildning. Resultatet presenterades i rapporten *Kvinnors och mäns utbildningsval i KY – Rapport 2009:1*. Av studien framkom att endast 16 procent av utbildningarna har en jämn könsfördelning med 40–60 procent av det ena könet. En större andel, 21 procent av utbildningarna, hade enbart studenter av det ena könet. Att män och kvinnor väljer olika utbildningar var genomgående för hela utbildningsväsendet i Sverige. Efter att rapporten togs fram har jämställdhetsarbetet i viss mån stannat av. Myndigheten har dock årlig statistik uppdelad på kön och i årsrapporten 2015 konstaterades att det totalt sett ser bra ut med könsfördelningen, 52 procent kvinnor och 48 procent män, men att det inom de sex största utbildningsområdena är i likhet med tidigare år en ojämn fördelning.

⁸ Regleringsbrev för budgetåret 2015 avseende Myndigheten för yrkeshögskolan



2.4 Könsbundna utbildnings- och yrkesval

Forskning och erfarenhet⁹ pekar på att orsakerna till traditionella och könsbundna utbildnings- och yrkesval inte är entydiga¹⁰. Det finns flera teorier, men även om jämställdhet i övrigt ändå har utvecklats har de traditionella och könsbundna utbildnings- och yrkesvalen sett relativt lika ut över tid. Vad forskning och erfarenhet däremot är samstämmig om är att studie- och yrkesvägledning är verktyget för att bryta trenden¹¹. Här framträder främst två utvecklingsbehov för utbildningsformen yrkeshögskola:

1. Studie- och yrkesvägledare upplever det vara svårt att vägleda inom yrkeshögskoleutbildningarna eftersom utbildningarna är så flyktiga. Dels är det svårt att hålla sig uppdaterad och dels kan mål som sätts upp för individens framtid omkullkastas då en yrkeshögskoleutbildning plötsligt inte finns kvar efter exempelvis inläst vuxenutbildning.
2. Inom skola samt universitet och högskola finns ofta ett naturligt förlopp där vägledning inom skola sker för nästkommande utbildningsform. Studievägledningen för gymnasieskolan sker i grundskolan och vägledning för universitet och högskola sker i gymnasieskolan. Inom yrkeshögskolan finns funktionen studie- och yrkesvägledning kopplat till varje utbildning, vilka når de som kontaktar utbildningen. Men då medelåldern hos yrkeshögskolestuderande

⁹ Ds 2003:023 *Validering m.m.* Utbildningsdepartementet (s. 41)

¹⁰ Utförlig genomgång i SOU 2004:43, Den könsuppdelade arbetsmarknaden (s. 358)

¹¹ *Jämställdhet i högskolan – ska den nu ordnas en gång för alla?* Tillgänglig (2015-06-29): <http://www.uhr.se/Global/DJ%20projektredovisningar%20och%20rapporter/uhr-jamstalldhet-i-hogskolan.pdf>

är 30,6 år har många *inför* valet av yrkeshögskoleutbildning ingen naturlig kontakt med studie- och yrkesvägledning.

2.5 Myndighetens arbete med funktionshindersfrågor

Myndighetens arbete med funktionshindersfrågor (eller funktionsstöd, som är ett mer inkluderande begrepp och som vi valt att kalla det i dagligt tal) kan delas in i tre delar:

- Strategisk myndighet i den nationella funktionshinderspolitiken
- Projekt YH med möjlighet till utökat stöd
- Särskilt pedagogiskt stöd

2.5.1 Den nationella funktionshinderspolitiken

MYH är sedan 2012 en av de 22 strategiska myndigheterna i den nationella funktionshinderspolitiken. Myndigheten har valt att formulera delmål utifrån tre politikområden. Delmålen är:

Delmål 1 – Myndigheten ska sträva efter att de lokaler som yrkeshögskoleutbildningar bedrivs i är fysiskt tillgängliga för personer med funktionsnedsättning.

Delmål 2 – Tillgängligheten och användbarheten på myndighetens webbplatser ska öka.

Delmål 3 – Studerande inom yrkeshögskolan ska ges förutsättningar att nå utbildningens mål.

Delmål 4 – Myndigheten ska tydliggöra kunskapen inom och utom myndigheten om vilka förutsättningar de studerande ges för att nå utbildningens mål på yrkeshögskoleutbildningar.

Delmål 5 – För undervisande personal och utbildningsledare inom yrkeshögskolan ska kunskaperna öka om funktionsnedsättningar och hur undervisningen kan utformas efter de studerandes behov.

Delmål 6 – För studerande, undervisande personal och utbildningsledare ska kunskaperna öka om att utbildningsanordnare kan ansöka om utökat statsbidrag i form av särskilt pedagogiskt stöd för att kompensera de kostnader som kan uppstå för studerande i behov av särskilt pedagogiskt stöd.

Nedan presenteras några av de viktigaste resultaten för de områden som MYH har valt att sätta delmål och aktiviteter för. Resultaten avser främst yrkeshögskolan (MYH beslutade att även lyfta in tolkutbildningar i våra delmål och aktiviteter under 2014).

Ökad fysisk tillgänglighet: Myndigheten har tagit reda på hur tillgängliga utbildningarnas lokaler är genom att

- ställa en fråga om den fysiska tillgängligheten i ansökan som utbildningsanordnaren lämnar när man ansöker om att få driva en yrkeshögskoleutbildning
- genom en enkät till utbildningsledaren för varje beviljad utbildning

Myndigheten bedömer att den fysiska tillgängligheten på utbildningarna inom yrkeshögskolan är tillfredsställande.

IT-politiken: Myndigheten har under 2014 genomfört en kartläggning av myndighetens webbplatser. Kartläggningen har inneburit att identifiera eventuella brister utifrån myndighetens webbregeleverk och därefter ta fram förslag på förbättringsåtgärder. Myndigheten har även genomfört en extern utvärdering för att testa tillgängligheten på myndighetens webbsidor. Fortsatt arbete behövs för att utveckla dessa, vilket kommer att påbörjas 2015. Myndigheten kommer också att uppmuntra och underlätta för utbildningsanordnarna att införa information om möjligheten till pedagogiskt stöd på deras egna webbplatser genom att ta fram en generell text som de kan använda sig av.

Utbildningspolitiken: I utbildningsplanen för varje beviljad yrkeshögskoleutbildning finns beskrivet hur utbildningsanordnaren avser att stödja studerande i behov av pedagogiskt stöd. Utifrån dessa beskrivningar bedömer MYH i vilken utsträckning det finns förutsättningar för studerande i behov av ytterligare pedagogiskt stöd att nå utbildningens mål.

För den undervisande personalen inom yrkeshögskolan har kunskapen om funktionsnedsättningar och hur undervisningen kan varieras ökat något. Myndigheten bedömer att det kan finnas behov av pedagogisk och didaktisk vägledning för undervisande personal/handledare inom yrkeshögskolan då det inte finns några specifika krav på sådan kompetens i författningarna.

2.5.2 Projekt YH med möjlighet till utökat stöd

Under 2012 fick myndigheten ett regeringsuppdrag att förbereda och genomföra ett projekt med syfte att förbättra tillgängligheten till yrkeshögskoleutbildningar för personer med funktionsnedsättning. Fem utbildningar fick ingå i ett pilotprojekt med fokus på tillgänglighet. Dessa fem yrkeshögskoleutbildningar avslutades under 2015 och myndigheten kommer att följa upp pilotprojektet under hösten 2015 för att ta reda på om de studerande kommit i arbete och för att dra slutsatser och förhoppningsvis kunna sprida goda exempel.

2.5.3 Fortsatt satsning på yrkeshögskoleutbildning med möjlighet till utökat stöd

Utöver de utbildningar som ingår i pilotprojektet beslutade myndigheten att fortsätta och utöka projektet yrkeshögskoleutbildning med möjlighet till utökat stöd. I 2013 års

ansökningsomgång för yrkeshögskolan beviljades därför åtta utbildningar som startade den första utbildningsomgången under hösten 2014.

MYH bedömer att de utbildningsanordnare som fortsatt bedriver dessa utbildningar har fått igång ett väl fungerande arbete, både vad gäller pedagogiska insatser, kompetensutveckling till undervisande personal och hur man arbetar med att marknadsföra utbildningarna för att de ska nå ut till målgruppen. Dessa utbildningar kan vara avgörande för att individer ska kunna söka en yrkeshögskoleutbildning och i förlängningen kunna etablera sig på arbetsmarknaden.

2.5.4 Särskilt pedagogiskt stöd

År 2014 ändrades YHF i fråga om utbildningsanordnares ansvar att ge studerande särskilt pedagogiskt stöd. Genom ett tillägg i 2 kap 3 § i nämnda förordning framgår därefter att utbildningsanordnare ska se till att de studerande som behöver särskilt pedagogiskt stöd i utbildningen får sådant stöd. Det innebär att utbildningsanordnare har skyldighet att tillgodose studerandes stödbehov och att skyldigheten motsvaras av en rätt för studerande att få stöd. Denna ändring innebär enligt myndigheten att de studerande får bättre förutsättningar att nå utbildningens mål vilket i förlängningen bör bidra till bättre resultat och genomströmning.

Enligt 5 kap. 2 § YHF får myndigheten lämna statsbidrag/särskilda medel till utbildningsanordnare för kostnader för särskilt pedagogiskt stöd till studerande med funktionsnedsättning i utbildningarna. En förutsättning för att utbildningsanordnaren ska beviljas utökat statsbidrag/särskilda medel är att det finns ett underlag som styrker den studerandes behov av pedagogiskt stöd. Myndighetens definition är liktydig med den praxis som universitet/högskola tillämpar, vilket är olika former av insatser och åtgärder för att kompensera svårigheter som kan uppkomma i studiesituationen på grund av funktionsnedsättning. Myndigheten beviljar även medel för utökad lärartid.

Antalet ansökningar om särskilt pedagogiskt stöd har ökat, se tabell. Myndigheten bedömer att anledningen är de informationsinsatser som har genomförts på området de senaste åren.

År	Antal	Handläggningstid	Kostnad
2011	75	6 dagar	2,9 miljoner SEK
2012	157	7 dagar	6,8 miljoner SEK
2013	164	4 dagar	9,2 miljoner SEK
2014	228	5 dagar	7,9 miljoner SEK

Myndigheten informerar i olika sammanhang om möjligheten för utbildningsanordnare att ansöka om utökat statsbidrag i form av särskilt pedagogiskt stöd för att öka kunskapen hos utbildningsanordnarna om denna möjlighet.

3 Pilotstudie om validering inom yrkeshögskolan

3.1 Bakgrund

I februari 2015 fattade Myndigheten för yrkeshögskolan beslutet att pilotstudien *Riktat statsbidrag för validering* skulle genomföras. Den 2 mars öppnades ansökningsmöjligheten för utbildningsanordnare att delta i pilotstudien. Då intresset var större (92 ansökningar) än vad pilotstudien kunde rymma, gjordes urvalet utifrån tanken *maximal erfarenhetsspridning*. Det fick effekten att vi minimerade antal utbildningar för samma utbildningsanordnare på samma ort. Resultatet, som meddelades den 30 mars, blev 61 utbildningar hos 38 utbildningsanordnare på 48 orter med sammanlagt 1 605 utbildningsplatser.

Den 8 april hölls ett uppstartsmöte i Stockholm för alla deltagare i pilotstudien med ett grundläggande innehåll. Tydligt framgick behovet av dialoger i mindre grupper med det praktiska arbetet i fokus. Mellan 24 april till 8 maj genomfördes därför ett antal regionala träffar i Stockholm, Linköping, Malmö och Göteborg. Det var mycket uppskattade möten för såväl anordnarna som för oss. Tydligt framkom behovet av att få diskutera regelverket och hur det kan tolkas.

Att tala om validering öppnar lätt upp för kunskapsteoretiska och kunskapsfilosofiska frågeställningar, vilket snabbt kom upp till ytan vid dessa träffar. Vad är att ha kompetens inom något? Hur byggs den upp och hur avläses den? Detta är centrala frågor då man sätter upp modeller för behörighetsförklaring och urval. Flera utbildningsanordnare sa spontant att de måste skriva om sina utbildningsplaner, om inte annat inför nästa ansökningsomgång, med tanke på validering, breddad rekrytering och reell kompetens. Några andra fick upp ögonen för att deras till synes vattentäta system med obligatoriska behörighetstest för samtliga har effekter som inte är förenliga med förordningen. Frågan om varför en utbildningsanordnare med högt söktryck ens ska arbeta med breddad rekrytering lyftes också upp vid ett antal tillfällen. Svaren som gavs av såväl oss som andra utbildningsanordnare var att de som antas med reell kompetens oftast uppvisar ett bättre studieresultat och en ökad chans till anställning. Vi lutar oss mot internationell forskning¹² medan anordnarna talade utifrån egen erfarenhet. I dialogen framkom tydligt hur denna information öppnade upp nya tankar och nyfikenhet hos de

¹² Harris, Wihak & Van Kleef (2014), *Handbook of the Recognition of Prior Learning*, Leicester: NIACE

utbildningsanordnare som före pilotstudien bara har arbetat med formellt behöriga sökanden.

Mötena var alltså klargörande och samtliga uttalade en lättnad över att veta vad som nu ska göras rent praktiskt. Det stödmaterial vi inledningsvis tog fram visar sig vara mycket användbara och till stor hjälp för dem som inte har något material idag¹³.

3.2 Sammanfattning pilotstudie

Tidigt i projektet, i dialog med anordnarna, kunde fyra grupper tydligt identifieras bland de medverkande anordnarna. Den procentuella *uppskattade* fördelningen av anordnarna visas bakom:

1. De som arbetar medvetet med validering	5 %
2. De som arbetar med validering utan att ha vetat om det och saknar därför verktygen	10 %
3. Säger sig arbeta med validering, men gör det inte då det uteslutande handlar om test	50 %
4. De som inte alls arbetar med annat än formellt behöriga	35 %

3.2.1 Förväntade resultat

Utgångsläget visar således kunskaper och erfarenhet om validering före pilotstudien. Från detta utgångsläge är det förväntade resultatet att de 5 procent som redan idag arbetar med validering blir tryggare i de gemensamma system (stödmaterial) myndigheten skapar tillsammans med anordnarna och att de resterande cirka 95 procenten också kommer arbeta med *reell kompetens* samt *breddad rekrytering ur ett mångfaldsperspektiv* genom att myndigheten medverkar till att anordnarna utvecklar följande områden:

- Erfarenhet av praktisk validering
- Kartläggar- och bedömarkompetens
- Bättre kunskap om förordningen gällande behörighet och urval
- Förändrad och mer nyanserad kunskapssyn
- Andra kontaktvägar med tanke på rekrytering och mångfald

3.2.2 Redan uppnådda resultat

- Ett relevant och pedagogiskt stödmaterial för validering med bäring såväl på forskning och *Kriterier och riktlinjer för validering av reell kompetens*, som

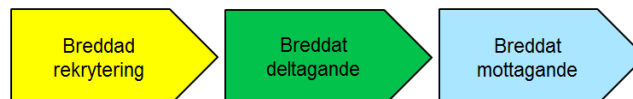
¹³ Tillgänglig på MYH:s webb (2015-06-16): <https://www.myh.se/Verksamhetsomraden/Yrkeshogskolan/For-utbildningsanordnare/Pilotprojekt-validering-YH/Stodmaterial/>

erfarenhet från redan existerande stödmaterial inom vuxenutbildningen och högre utbildning. Vidareutveckling och utvärdering sker tillsammans med anordnarna inom ramen för pilotstudien.

- Erfarenhets- och kunskapsspridning hos nästan 100 personer inom yrkeshögskoleutbildningarna, vilka i sin tur för in detta i små och stora utbildningsorganisationer.

3.3 Breddad rekrytering, breddat deltagande och breddat mottagande

Erfarenheten från pilotstudien *Riktat statsbidrag för validering inom yrkeshögskolan* pekar på vikten av att titta på den totala genomströmningen när begreppet breddad rekrytering används. Breddad rekrytering inför utbildning är det första steget. Det andra steget är att hålla de studerande kvar i utbildning, något bland annat Universitets- och högskolerådet benämner som breddat deltagande. Om en utbildning exempelvis riktar in sitt arbete för att även kvinnor ska söka ett traditionellt mansdominerat utbildningsområde, gäller det att också arbeta under själva utbildningen för att underlätta deltagandet, genom exempelvis värdegrundsarbete. Det tredje steget, som inom pilotstudien blev tydligt, är behovet av att branschföretagen också arbetar för ett breddat mottagande. Här blir det tydligt att branschorganisationer och de företag som branscherna består av inte alltid talar samma språk eller inte delar samma värderingar och framtidsanalyser. Flera utbildningsanordnare vittnar exempelvis om svårigheten att få ut studerande på LIA (praktik) som inte till fullo har svenska språket med sig.



Likabehandling - jämställdhet - anställningsbarhet

3.4 Kostnader för anordnarna för bedömning av reell kompetens

Inom ramen för pilotstudien *Riktat statsbidrag för validering inom yrkeshögskolan* används statsbidrag för att stimulera införandet av validering och att utveckla anordnarnas erfarenhet av kompetenskartläggning och kompetensbedömning. De möjliga schablonbeloppen att ansöka om för anordnarna är för:

- Rekrytering, 25 000 kronor/individ
- Antagning, 10 000 kronor/individ
- Anpassning, 20 000 kronor/individ

Beloppen kan verka höga, vilka de också är utifrån faktiska kostnader, men ska ses i ljuset av att anordnarna inom pilotstudien ofta tvingas ställa om sina organisationer på kort tid och hyra in eller anställa annan kompetens än vad de i dagsläget byggt upp. När

väl organisationen är på plats och arbetet bättre kan integreras i deras ordinarie arbetsformer, kommer kostnaden att sjunka betydligt för utbildningsanordnarna. Inom högre utbildning fick lärosätena 2014 cirka 8 000 kronor per validerad sökande till yrkeslärarprogrammet. Centrum för vägledning och validering (CV) i Skellefteå, som utför kompetenskartläggningar och kompetensbedömningar för sökande till yrkeslärarprogrammet, fakturerar en kostnad på totalt cirka 4 600 kronor för underlag inför beslut hos lärosätena.

De branschmodeller som registrerar sina valideringsresultat i myndighetens databas anger en oerhört stor spännvidd på kostnaden för validering. Dessa data är alltså inte användbara i detta sammanhang.

Inom ramen för pilotstudien kommer de deltagande anordnarna att redovisa sina kostnader för validering. MYH överväger att skicka ut en enkät och just nu diskuteras möjligheten att delta med frågan om kostnad för validering. Resultatet kommer att kunna sammanställas till slutrapporten i samband med årsredovisningen för 2016.

3.5 Validering, verktyget inom yrkeshögskolan

Att bedöma reell kompetens *kan* göras på annat sätt än validering genom exempelvis prov eller prövning, även om det ur ett individperspektiv är mer definitivt och binärt i någon mening. Men om arbete ska ske med att *bredda rekrytering ur ett mångfaldsperspektiv* är validering det enda verktyg som egentligen går att använda, eftersom arbetet med mångfald måste utgå ifrån individen, där vägen framåt måste individanpassas.

3.6 Sprida erfarenhet från pilotstudien Riktat statsbidrag för validering

Trots att pilotstudien *Riktat statsbidrag för validering inom yrkeshögskolan* ännu inte har slutförts är de erfarenheter som redan gjorts väl värda att spridas hos såväl utbildningsanordnare som internt inom myndigheten.

Den nära dialogen visade sig vara den i särklass mest givande och effektiva metoden för kunskapsbildning i frågan. I de mindre sammanhangen kommer utbildningsanordnares vardagsnära och rent praktiska frågor fram i ljuset. Inom MYH övervägs en informationsinsats genom att dels arrangera regionala träffar runt om i landet för samtliga utbildningsanordnare samt genomföra en eller två större konferenser där utbildningsanordnare som var med i den första pilotstudien kan agera ambassadörer. Det viktiga är att myndigheten i nästa steg efter pilotstudien har möjlighet att påverka anordnarna redan inför deras ansökningar, så det inte uppstår inlåsningseffekter med

exempelvis behörighetskrav och urvalsgrunder med tanke på mångfald och reell kompetens.

4 Yrkeshögskolans roll som verktyg för integration

Som ett led i att få ökad kunskap om hur yrkeshögskolan fungerar i integrationssyfte har MYH under våren 2015 låtit genomföra en kvalitativ studie hos tre utbildningsanordnare som bedriver yrkeshögskoleutbildningar där andelen utrikesfödda är hög. Studien har genomförts av två studenter på Stockholms universitet inom ramen för ett examensarbete på kandidatprogrammet Kulturgeografi med inriktning omvärldsanalys. Syftet med studien har varit att undersöka vilken roll utbildningsformen yrkeshögskola har som verktyg för att underlätta för utrikes födda att komma i jobb.¹⁴

Studien omfattar totalt 16 intervjuer fördelat på studerande, utbildningsledare och rektorer hos tre utbildningsanordnare i stockholmsområdet och totalt fyra utbildningar.

Resultatet av studien pekar på flera motiv bland utrikes födda att studera på yrkeshögskolan. Det främsta motivet är att få möjlighet att göra LIA på en arbetsplats och därmed etablera värdefulla nätverk. Andra motiv som nämns är att fräscha upp kunskaper i ett ämne där man redan har en utbildning från sitt hemland.

Vidare pekar resultatet av studien på en rad möjligheter och utmaningar sett till yrkeshögskolan som integrationsverktyg. De intervjuade lyfter bland annat fram möjligheter med yrkeshögskolan som en social mötesplats, möjligheter att lätta på behörighetskrav för språk, möjligheter att utnyttja yrkeshögskolans kontakter utanför ordinarie utbildningar och på LIA som en bra möjlighet till att knyta kontakter. De intervjuade utbildningsledarna pekar på flera utmaningar, bland annat med validering som en balansgång mellan breddad rekrytering och en strävan att de studerande ska klara utbildningen. Andra utmaningar upplevs vara bristande språkkunskaper bland utrikes födda och brist på tydliga verktyg för att arbeta med validering av utländska betyg och tidigare kompetenser.

Studien har också undersökt betydelsen av att få kontakter med arbetslivet under utbildningens gång. Intervjuade utbildningsledare och studerande pekar på LIA som en ovärderlig del av utbildningen som både ger möjlighet till kontakter och till arbete. Detta gäller särskilt för utrikes födda studerande som saknar ett väl uppbyggt kontaktnät i

¹⁴ Langaas och Nyberg(2015), "Möjligheter och utmaningar med yrkeshögskolan som verktyg för integration", Stockholms universitet, s 28.

Sverige. Samtidigt upplever flera av de intervjuade att utrikes födda har svårare att få LIA-plats och att detta antagligen beror på bristande språkkunskaper.

Samtliga intervjuade yrkeshögskolerektorer, utbildningsledare och studerande anser att det är viktigt eller mycket viktigt att slutföra sina studier och ta examen. De utbildningsledare som intervjuats berättar också att de är tydliga gentemot de studerande och påvisar vikten av att ha ett examensbevis och vilken betydelse det har för möjligheterna att få jobb.

Studiens främsta bidrag har varit att lyfta fram problem och möjligheter med den separata kursen i svenska med yrkesinriktning. Såväl yrkeshögskolerektorer och utbildningsledare som en majoritet av de studerande som intervjuats anser att det finns ett behov av mer svenskundervisning inom yrkeshögskolan. Samtidigt riktar flera studerande kritik mot hur undervisningen i svenska med yrkesinriktning bedrivits och pekar på en rad problem med det nuvarande kursupplägget. En slutsats som författarna till rapporten gör är att MYH bör utvärdera och utveckla möjligheterna till fungerande språkundervisning som en del av yrkeshögskolans verksamhet. Ett sätt är att, i samband med den tillsyn och kvalitetsgranskning som MYH genomför, särskilt studera hur området svenska med yrkesinriktning fungerar i praktiken.