



Myndigheten för yrkeshögskolan

Resultat av kvalitetsgranskning av yrkeshögskolan 2017

Granskningsrapport | 2017



Förord

Denna rapport presenterar det samlade resultatet från myndighetens kvalitetsgranskning av yrkeshögskolan under 2017. Innehållet är tänkt att bidra till att förstärka och utveckla kvaliteten i utbildningarna, men även fungera som vägledning och ge stöd i arbetet med att bedriva utbildning med hög och jämn kvalitet.

Min förhoppning med denna rapport är att den ska bidra till att höja kvaliteten generellt inom yrkeshögskolans utbildningar.

Till sist vill jag rikta ett stort tack till alla er som medverkat vid kvalitetsgranskningar, ni som efter granskningarna arbetat vidare med att åtgärda och utveckla det som framkommit och till er alla som gör att yrkeshögskolans utbildningar ständigt utvecklas.

Hässelholm den 22 mars 2018

Inger Nordahl
Enhetschef för kvalitetsgranskningen

Innehåll

Sammanfattning	2
1 Inledning	3
2 Kvalitetsgranskning inom yrkeshögskolan	3
2.1 Syfte	3
2.2 Förutsättningar för kvalitet inom yrkeshögskolan	3
2.3 Urval	4
2.4 Genomförande	4
3 Resultat av kvalitetsgranskningarna 2017	6
3.1 Gradering av utbildningarna	8
3.2 Granskningsområden	9
3.2.1 Ledningsgrupp	11
3.2.2 Lärande	12
3.2.3 Lärande i arbete – LIA	14
3.2.4 Kvalitetsarbete	16
3.3 Enkät till granskade utbildningsanordnare	18
3.4 Slutsatser	18
Bilaga 1: Utbildningar som kvalitetsgranskats 2017	20
Bilaga 2: Kvalitetskriterier	24
Bilaga 3: Statistik om kvalitetsgranskningarna	26

Sammanfattning

Av 88 granskade utbildningar 2017 håller 60 hög eller mycket hög kvalitet. 21 granskade utbildningar håller inte tillräckligt hög kvalitet och behöver utvecklas. Myndigheten bedömer dock att dessa utbildningar genom olika förbättringsåtgärder har goda förutsättningar att nå hög kvalitet inom rimlig tid. Sju utbildningar har bedömts ha bristande kvalitet och myndigheten bedömer det som osäkert om de åtgärder som krävs kan genomföras inom rimlig tid.

Sammantaget visar myndighetens kvalitetsgranskningar att yrkeshögskolan fungerar väl. De flesta utbildningar håller hög kvalitet och drivs på ett kompetent och professionellt sätt och med stort engagemang. Det är en utbildningsform som i mycket hög utsträckning leder till jobb och bidrar till att kompetensförsörja det svenska arbetslivet. I rapporten pekar vi på det, men beskriver också de områden där utveckling och förbättringar behövs.

Det vanligast utpekade förbättringsområdet vid granskningarna 2017 är utbildningsanordnarens och ledningsgruppens gemensamma arbetsformer för att på bästa sätt nå de övergripande målen; att utbildningen ska kompetensförsörja arbetslivet på ett effektivt sätt. Det handlar alltså om förmågan att tillsammans verka för att utnyttja antalet beviljade platser, få de studerande att fullfölja utbildningen och ta examen, samt att de blir verksamma i den yrkesroll utbildningen syftar till.

2017 års granskningar visar också att många ledningsgrupper behöver bli bättre på att analysera orsakerna till utbildningarnas resultat, och fatta beslut om eventuella förbättringsåtgärder baserat på denna analys.

Lärande i arbete, LIA, är ett kännetecken för yrkeshögskolan och fungerar enligt kvalitetsgranskningarna till stora delar väl.

Inom granskningsområdet lärande, som avser såväl organisatoriskt praktiska frågor som pedagogiken, har vi identifierat förbättringsområden när det gäller att ge de studerande tillräckligt goda förutsättningar för att nå utbildningens mål. När det gäller distansutbildningar har ungefär hälften av de granskade utbildningarna behov av att utveckla och förbättra sina distanspedagogiska metoder.

1 Inledning

Denna rapport redogör för de viktigaste iakttagelserna och slutsatserna från 2017 års kvalitetsgranskningar av pågående yrkeshögskoleutbildningar. Rapportens främsta syfte är att bidra till att höja kvaliteten generellt inom yrkeshögskolans utbildningar.

Det är Myndigheten för yrkeshögskolans förhoppning att alla utbildningsanordnare, ledningsgrupper och undervisande personal ska ta med sig något ur denna rapport som kan bidra till att stärka och utveckla kvaliteten i de utbildningar man arbetar med. Därför vill vi ge även de som inte kvalitetsgranskades 2017 möjlighet att ta del av de viktigaste resultaten.

Rapporten redogör för de delar av utbildningarnas genomförande där vi sett att det finns störst behov av utveckling och förbättring – men även delar där myndigheten sett väl fungerande och framgångsrika utbildningar. Nytt för i år är att vi har adderat ett övergripande omdöme för respektive utbildning på en fyrgradig skala – från "Mycket hög kvalitet" till "Bristande kvalitet" – däremellan "Hög kvalitet" och "Inte tillräckligt hög kvalitet". Denna gradering ersätter inte de detaljerade bedömningarna av kvaliteten inom de fyra granskningsområdena – Ledningsgrupp, Lärande, Lärande i arbete/LIA och Kvalitetsarbete – som ligger fast. Istället är det ett kortfattat och övergripande sätt att ge en helhetsbild av kvaliteten på respektive utbildning som utgår från de detaljerade bedömningarna inom de fyra granskningsområdena. Mer om detta i avsnitt 3.1.

I kapitel 2 beskrivs hur granskningarna har gått till.

I avsnitt 3.2 beskriver vi, för vart och ett av de fyra granskningsområdena, vad som kännetecknar idealtillståndet. I varje avsnitt gör vi en summering av vad myndigheten har noterat under året – tillsammans med goda exempel.

I avsnitt 3.4 sammanfattar vi resultatet och de slutsatser vi kommer fram till för det fortsatta arbetet med att utveckla kvaliteten inom yrkeshögskolan.

I bilagorna listas alla utbildningar som kvalitetsgranskats 2017, de kvalitetskriterier myndigheten har använt sig av och statistik kring resultaten. För den som vill fördjupa sig ytterligare finns alla enskilda rapporter på myndighetens webbsida myh.se.

2 Kvalitetsgranskning inom yrkeshögskolan

2.1 Syfte

Kvalitetsgranskningens syfte är framförallt att förbättra kvaliteten i enskilda utbildningar utifrån de mål som uttrycks i regelverket. Den kunskap som fås genom kvalitetsgranskningen är också ett av flera underlag när myndigheten bedömer en ansökan från en pågående utbildning om att få fortsätta drivas inom yrkeshögskolan. Från 2017 har detta förstärkts då det i förordningen (2009:130) om yrkeshögskolan reglerats att myndigheten vid fördelningen av statsbidrag eller särskilda medel ska beakta även resultat från genomförd tillsyn, kvalitetsgranskning och uppföljning.

Utöver detta kan resultat från kvalitetsgranskningar användas som underlag för stödjande insatser gentemot utbildningar och utbildningsanordnare, som underlag i uppföljning, utvärdering och analys av hela utbildningsformen. Förbättringsområdena som identifierats ska främst bidra till utveckling av varje enskild utbildning.

2.2 Förutsättningar för kvalitet inom yrkeshögskolan

Det övergripande syftet med yrkeshögskolan beskrivs i regelverket som en önskad effekt av utbildningsformen – att de utbildningar som ingår i yrkeshögskolan ska svara mot arbetslivets behov. Det betyder att varje utbildning inom yrkeshögskolan ska lämna ifrån

sig studerande som har en kompetens som är efterfrågad på arbetsmarknaden. Vid en kvalitetsgranskning är resultat och effekt av utbildningens tidigare utbildningsomgångar en viktig del av underlaget inför granskningen. Här kan myndigheten få en bild av hur väl en enskild utbildning hittills lyckats med att uppfylla förordningens krav att "i kvalitativt och kvantitativt hänseende svara mot arbetslivets behov av kvalificerad arbetskraft eller medverkat till att utveckla och bevara kvalificerat yrkeskunnande som är av betydelse för individen och samhället".

Utöver detta är arbetslivsanknytningen i en pågående utbildning också en stark indikator på en god framtida måluppfyllelse vad gäller utbildningens effekt. En stark arbetslivsanknytning är en viktig indikator på att utbildningen är relevant utifrån konkreta kompetensbehov i arbetslivet.

Om arbetslivet engagerar sig i utbildningen genom att de till exempel tar emot studerande på LIA, är aktiva i ledningsgruppen, bidrar med lärare, föreläsare och handledare och så vidare, utgör det tydliga tecken på att kompetensen som utbildningen ger de studerande är relevant på arbetsmarknaden. Det betyder konkret att en kvalitetsgranskning av dessa faktorer bidrar till att säkerställa att utbildningarna inom yrkeshögskolan på ett framgångsrikt sätt svarar mot arbetslivets behov.

Kvalitetsgranskningar har naturligtvis också syftet att bedöma kvaliteten i andra delar av utbildningsprocessen och den infrastruktur som omger utbildningen. Utbildningsprocessen måste ge förutsättningar för ett gott resultat också i meningen att de studerande når lärandemålen för utbildningen så som de är beskrivna i utbildningsplanen.

Myndigheten har dessutom ett ansvar att granska om utbildningsanordnaren bedriver ett verkkningsfullt och systematiskt kvalitetsarbete. Betoningen av utbildningsanordnarens kvalitetsarbete grundas i den relativt stora frihet utbildningsanordnaren har att, i samverkan med berört arbetsliv och andra intressenter, organisera och utföra sina utbildningar utifrån lokala, regionala och/eller nationella förutsättningar, möjligheter och krav.

2.3 Urval

För att tillgodose behovet att välja maximalt antal pågående utbildningar som eventuellt skulle ansöka om statsbidrag i 2017 års ansökningsomgång, valde vi för kvalitetsgranskning att fokusera på de utbildningar som fick beslut om statsbidrag 2016. Därtill valde vi utbildningar som hade en föregångare, vars genomförande har följts upp avseende examinationsgrad och resultat i sexmånadersuppföljningen. Detta gav ett urvalsunderlag på 453 utbildningar med beslut om statsbidrag fattat 2016 och som bygger på en tidigare YH-, KY- eller KU-utbildning.

Befintliga resurser medgav inte att samtliga dessa utbildningar kunde granskas, därför gjordes ett urval. Strävan var att genomföra minst en kvalitetsgranskning hos varje utbildningsanordnare. Utifrån detta valdes 90 utbildningar ut för kvalitetsgranskning. Två kvalitetsgranskningar ställdes in då utbildningarna hade så pass omfattande problem att de i stället granskades av myndighetens enhet för tillsyn. Alltså kvalitetsgranskades totalt 88 utbildningar fördelade på 60 olika utbildningsanordnare.

2.4 Genomförande

Inför kvalitetsgranskningarna hämtar myndigheten in underlag från många olika källor. Vi analyserar det material som finns i vårt diarium och andra databaser om utbildningen och om utbildningsanordnaren. Exempelvis ansökan om att få bedriva utbildningen, utbildningsplanen, uppföljningsdata om redan examinerade studerande, eventuella tillsynsärenden och avhoppstatistik. Vi skickar även ut en kort webbenkät till de studerande på den utbildning granskningen avser. Vi begär också in ledningsgruppsprotokoll från utbildningen två år tillbaka i tiden.

Den information vi får i den förberedande fasen, gör att vi kan skapa oss en preliminär bild av utbildningen och vilka eventuella styrkor och svagheter vi behöver sätta under lupp när vi besöker utbildningen. Vid alla kvalitetsgranskningar genomför två utredare vid myndigheten ett besök. Vid besöket, som i regel tar en arbetsdag, intervjuar utredarna utbildningsledaren och andra representanter för utbildningsanordnaren, representanter för ledningsgruppen, undervisande personal och de studerande.

Dessa intervjuer och samtal innebär att myndigheten kan pröva den preliminära bild vi fått i den förberedande analysen. Efter besöket efterfrågas även LIA-handledares synpunkter på utbildningen. Genom att ställa i princip samma frågor till de olika grupperna kan vi också bedöma hur samstämmiga – eller skiljaktiga – svaren är. Denna "triangulering" upplever vi som ett effektivt sätt att både snabbt och rättssäkert kunna motivera de bedömningar vi kommer fram till i resultatet av granskningen.

Resultatet av granskningen sammanställs i en rapport och de identifierade utvecklingsområdena sammanställs i ett beslut. Om allvarliga brister upptäcks i samband med kvalitetsgranskningen har det lett till att den påkomna bristen lämnats vidare som ärende till enheten för tillsyn. Detta skedde med två granskningar 2017.

3 Resultat av kvalitetsgranskningarna 2017

Totalt gjorde myndigheten 88 kvalitetsgranskningar 2017. Hela utbildningen granskas enligt en modell som utvecklades av myndigheten inför 2016 års granskningar. Varje enskild granskning omfattar fyra granskningsområden: ledningsgruppens arbete, processen för det skolförlagda lärandet, LIA (lärande i arbete) och kvalitetsarbetet, det vill säga det systematiska kvalitetsarbete som involverar utbildningsanordnaren, ledningsgruppen, undervisande personal och studerande.

Det övergripande resultatet visar att en majoritet av de granskade utbildningarna, 68 procent, håller en hög eller mycket hög kvalitet.

Kvalitetsgranskningarna har, som nämnts i kapitel 1, i år resulterat i ett övergripande omdöme där 16 utbildningar bedömts ha "Mycket hög kvalitet", 44 utbildningar har fått graderingen "Hög kvalitet", 21 utbildningar "Inte tillräckligt hög kvalitet" och 7 utbildningar "Bristande kvalitet". En tydligare beskrivning av vad var och en av dessa kvalitetsnivåer står för finns i avsnitt 3.1 nedan.

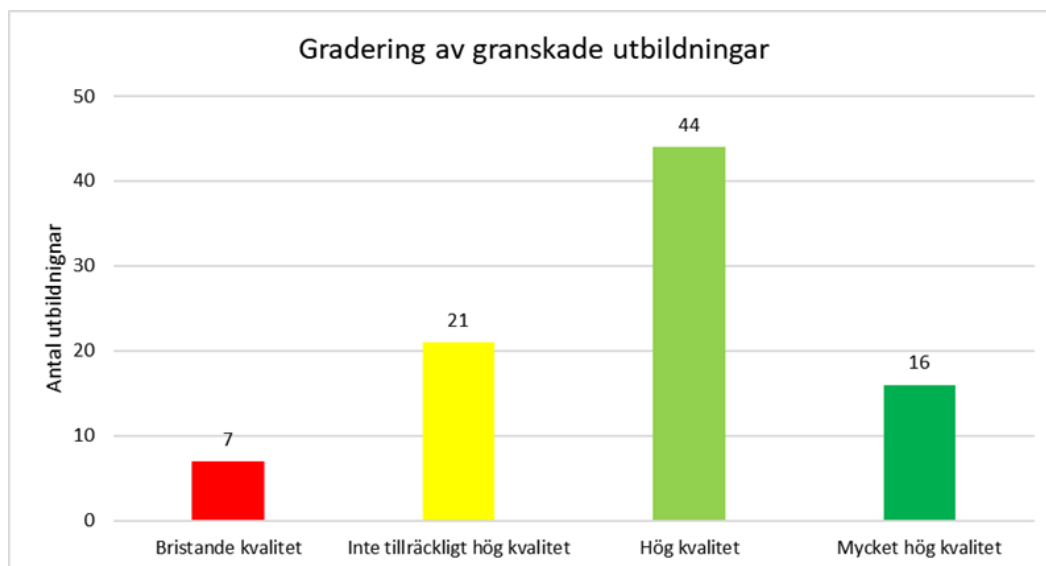


Diagram 1

När Myndigheten för yrkeshögskolan granskar kvaliteten på en utbildning gör vi det utifrån 11 kvalitetskriterier. För varje kriterium utgår vi från ett antal indikatorer, specifika delområden inom området, som tillsammans visar hur väl den aktuella utbildningen lever upp till just detta kvalitetskriterium. De 11 kvalitetskriterierna redovisas i bilaga 2 i detta dokument. Vart och ett är kopplat till något av de fyra granskningsområdena Ledningsgrupp, Lärande, LIA och Kvalitetsarbete.

Sammantaget har myndigheten pekat ut en mängd förbättrings- och utvecklingsområden i de 88 genomförda granskningarna 2017. Utbildningarna med bristande kvalitet och inte tillräckligt hög kvalitet har naturligtvis många fler förbättringsområden. Men även i utbildningar med hög kvalitet och mycket hög kvalitet finns områden som kan utvecklas och förbättras.

De kvalitetskriterier och granskningsområden som oftast utpekats som förbättringsområden 2017 handlar om ledningsgruppens arbete och kvalitetsarbetet.

Även inom lärande och LIA pekas på flera viktiga utvecklingsområden men inte i samma omfattning som för ledningsgrupp och kvalitetsarbete.

2017 års kvalitetsgranskningar visar att Yrkeshögskolan är en utbildningsform som fungerar väl. De flesta utbildningar håller hög kvalitet och drivs kompetent, professionellt och med stort engagemang. Det är en utbildningsform som i mycket hög utsträckning leder till jobb och bidrar till att kompetensförsörja det svenska arbetslivet. I rapporten pekar vi på detta men vill också, genom att beskriva de områden där det finns ett utvecklingsarbete att göra, bidra till att ytterligare förbättra Yrkeshögskolan.

I samband med sammanställandet av denna rapport har vi tittat övergripande på om geografiska, demografiska, offentligt-/privat-/stiftelsedrivet eller vilket utbildningsområde utbildningen ligger inom spelar in för den kvalitetsnivå utbildningen ligger på.

Resultatet visar att det inte är någon större skillnad på den genomsnittliga kvaliteten på utbildningar i storstadsområdena och utanför storstadsområdena – inte heller i olika delar av landet. Vi har inte heller sett några skillnader i kvaliteten baserat på utbildningarnas längd, eller om de bedrivs som heltids- eller deltidstudier. Offentligt drivna och stiftelsedrivna utbildningar ligger på samma genomsnittliga kvalitetsnivå, utbildningar drivna av aktiebolag något lägre.

Däremot kan vi se en viss skillnad på om utbildningen är bunden eller på distans. De bundna utbildningarna håller generellt en högre kvalitet än de på distans. Det stämmer med tidigare gjorda iakttagelser att det ställer speciella krav att bedriva en distansutbildning med hög kvalitet. Vi kan också se att de utbildningar som inte haft tillsyn har en något lägre kvalitet än de utbildningar där myndigheten gjort tillsyn.

Bland utbildningsområdena är det utbildningar inom Data/IT och Teknik/tillverkning där 6 av de 7 utbildningarna med gradering bristande kvalitet återfinns. Men vi ser också att Teknik/tillverkning har 6 av de 16 utbildningarna med gradering mycket hög kvalitet. Se diagram 2 nedan.

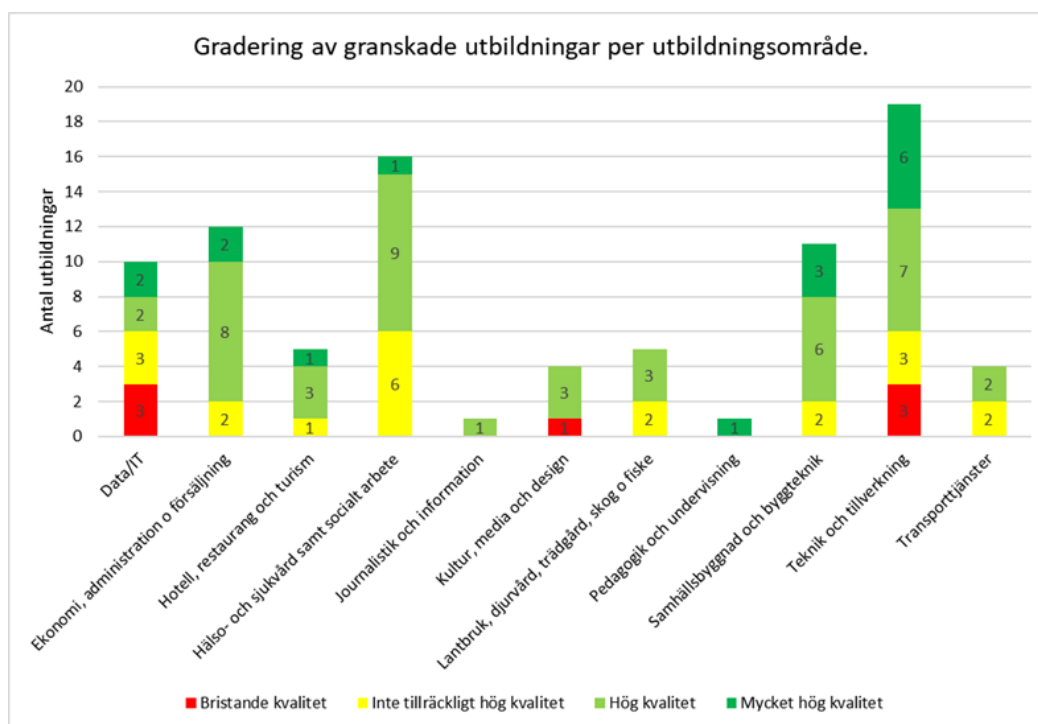


Diagram 2

Varje stapel i diagrammet representerar ett utbildningsområde. De fyra olika kvalitetsbedömningarna (färgerna) beskrivs längst ned i diagrammet. Staplarna visar hur många utbildningar i det aktuella utbildningsområdet som har erhållit respektive bedömning.

3.1 Gradering av utbildningarna

Myndighetens rapporter från kvalitetsgranskningarna ger en nyanserad bild av styrkor och svagheter, utvecklings- och förbättringsområden i respektive utbildning. Under 2017 har vi adderat en samlad bedömning i beslutet av hur pass väl utbildningen följer de kvalitetskriterier som satts upp och hur vi bedömer utbildningens kvalitet enligt en fyrgradig skala:

- Mycket hög kvalitet
- Hög kvalitet
- Inte tillräcklig hög kvalitet
- Bristande kvalitet

Skalan utgår från att yrkeshögskoleutbildningar ska bedrivas med hög kvalitet.

Hög kvalitet – i kvalitetsgranskningarna ger vi utbildningarna den samlade bedömningen hög kvalitet när vi bedömer att utbildningen i sin helhet uppfyller våra fastställda kvalitetskriterier. Dessa utbildningar genomförs i huvudsak på ett genomtänkt och effektivt sätt. De har genomgående en hög genomströmning av studerande, och utbildningarnas resultat visar att de bidrar till arbetslivets kompetensförsörjning på ett bra sätt utifrån de förutsättningar utbildningen har. En utbildning som vi bedömer har hög kvalitet har vanligtvis utvecklingsområden, men de är av en sådan karaktär att vi ändå anser att utbildningen i stort lever upp till kvalitetskriterierna.

Mycket hög kvalitet – utbildningen uppfyller myndighetens fastställda kvalitetskriterier och bedöms ha mycket hög kvalitet. Den genomförs på ett sätt som kan tjäna som föredöme för andra. En utbildning med mycket hög kvalitet i genomförandet måste även visa bra resultat när det gäller andelen studerande som avslutat utbildningen med examen. Denna högsta kvalitetsnivå innebär att utbildningen överträffar författningarnas krav.

Gemensamt för de utbildningar som bedömts hålla "mycket hög kvalitet" är att organisationen kring utbildningen är stabil och att utbildningen har stöd i den aktuella branschen och i regionen. Flera av de granskade utbildningarna i denna kategori bidrar till stor del till kompetensförsörjningen inom branschen i regionen eller landet. Ledamöterna i utbildningens ledningsgrupp har bred förankring i arbetslivet, visar ofta stort engagemang och deltar aktivt i utformningen och genomförandet av kurserna. Utbildningarna kännetecknas av god ordning och struktur, och det är vanligt att det finns många praktiska moment även i utbildningens skolförlagda delar.

Utbildningsanordnarna har ett utvecklat samarbete med LIA-platserna och handledarna under LIA, och gör ofta en uppföljning tidigt under LIA för att kunna avhjälpa eventuella brister. Kvalitetsarbetet är strukturerat och anordnare och ledningsgrupp gör inte bara mätningar utan analyserar och agerar också på det underlag de samlar in. En mycket stor andel av de som påbörjat utbildningen tar examen och en mycket hög andel har ett arbete som stämmer överens med utbildningen inom ett halvår efter examen. Utbildningar med Mycket hög kvalitet har ofta en central roll i kompetensförsörjningen för en bransch. Företagens engagemang i utbildningen ökar generellt när deras framtida rekrytering är direkt beroende av hur väl utbildningen levererar. Detta syns särskilt i yrkesroller där det är svårt att hitta en liknande kompetens från andra utbildningsformer. Detta engagemang syns ofta i en mycket aktiv ledningsgrupp och genom att företag medverkar på olika sätt i utbildningens genomförande, exempelvis gästföreläsningar och medfinansiering.

Inte tillräckligt hög kvalitet – utbildningen uppfyller inte i tillräcklig grad myndighetens fastställda kvalitetskriterier och bedöms inte ha tillräckligt hög kvalitet. Utbildningen behöver utvecklas för att nå upp till hög kvalitet. Myndigheten bedömer att det är fullt möjligt att genomföra de åtgärder som behövs inom rimlig tid.

Gemensamt för utbildningar med graderingen "inte tillräckligt hög kvalitet" är att de har flera delar som fungerar väl, samtidigt med betydande svagheter inom ett eller flera andra områden. Exempel på brister inom denna kategori av utbildningar är att ledningsgruppens ledamöter inte fullt ut representerar ett anställande arbetsliv, eller inte tar aktiv del i ledningsgruppens arbete, vilket ofta medför brister när det gäller det systematiska kvalitetsarbetet. Andra vanliga brister handlar om svagheter i organisation, eller om bristande kommunikation och samverkan mellan utbildningens olika medverkande.

Bristande kvalitet – utbildningen uppfyller inte myndighetens fastställda kvalitetskriterier och bedöms ha bristande kvalitet. Utbildningen behöver utvecklas för att nå upp till hög kvalitet. Myndigheten bedömer att det är osäkert om de åtgärder som behövs kan genomföras inom rimlig tid.

Utbildningar med "bristande kvalitet" karaktäriseras av att ledningsgruppen inte deltar aktivt och därmed inte heller säkerställer att utbildningen motsvarar arbetslivets kompetensbehov. Utbildningarna präglas ofta av bristande resurser och organisatorisk oreda, med återkommande byten av såväl utbildningsledare som utbildande personal. Trots detta har merparten av de utbildningar som bedömts hålla bristande kvalitet ett acceptabelt upplägg av LIA-kurserna, även om anordnarna inte alltid kan säkerställa LIA-platser till samtliga studerande, vilket vi ser allvarligt på. Kvalitetssäkringen av utbildningarna är antingen så bristfällig att den inte fångar upp de problem som finns, eller så behandlas inte uppgifterna av anordnaren eller ledningsgruppen på ett sätt som gör att utbildningarna kan utvecklas. Utbildningsanordnarna har ofta svårt att hitta behöriga sökande och avhopp är vanliga, vilket leder till att andelen examinerade är låg. Flera av de granskade utbildningarna leder heller inte till en kompetens som efterfrågas av branschen.

3.2 Granskningsområden

Metoden för kvalitetsgranskningar inom yrkeshögskolan har utvecklats över tid och utgick först från att granska kvaliteten inom vissa specifika områden på utbildningarna, som hur LIA genomförs och ledningsgruppens arbete. När kvalitetsgranskningarnas syfte utvidgades till att gälla hela utbildningens kvalitet identifierade vi fyra områden som tillsammans ger en heltäckande bild av en yrkeshögskoleutbildning. Varje område har kvalitetskriterier som bedöms vid granskningen.

För att förstå diagram 3, nedan, visar vi här de fyra granskningsområdena och en kortfattad beskrivning av kvalitetskriterierna (K1-K11). För utförligare beskrivning av kvalitetskriterierna, se bilaga 2.

Ledningsgrupp

- kunskap om kompetensbehov (K1)
- stark arbetslivsanknytning i utbildningen (K2)
- arbetar effektivt och tar ansvar (K3)
- ansvarar för systematiskt kvalitetsarbete (K4)

Lärande

- organisation och resurser (K5)
- pedagogik och förutsättningar (K6)
- undervisande/handledare har rätt kompetens (K7)

LIA

- samverkan med LIA-platserna (K8)
- väl fungerande del av utbildningen (K9)
- LIA-handledare har rätt kompetens (K10)

Kvalitetsarbete

- väl fungerande system för kvalitetsarbete (K11)

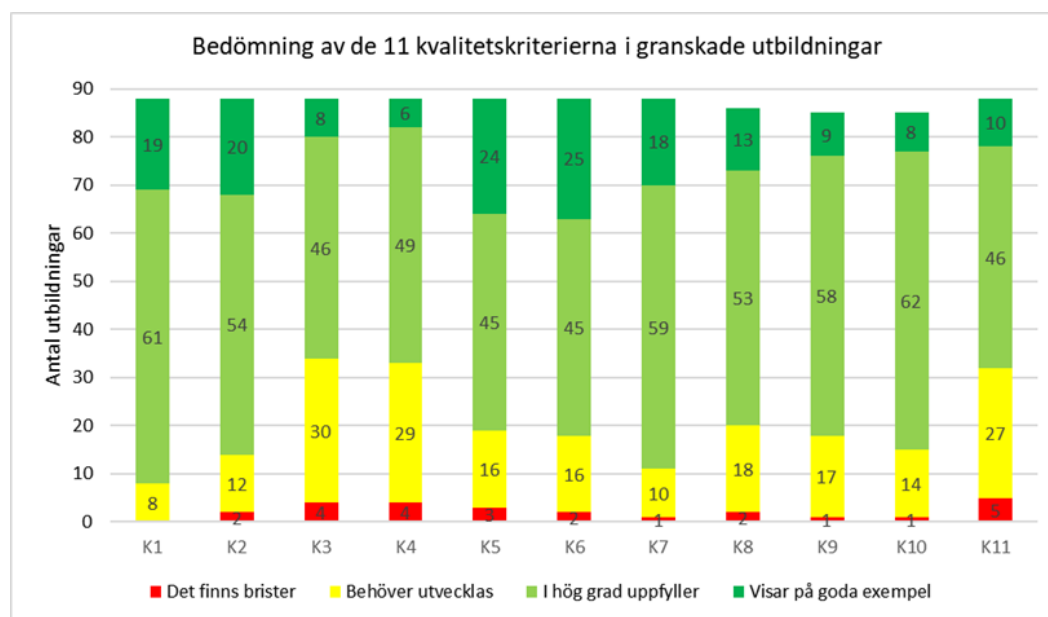


Diagram 3

Varje stapel i diagrammet ovan representerar ett specifikt kvalitetskriterium (K1 – K11). De fyra kvalitetsgraderingarna (färgerna) beskrivs nederst i diagrammet. Staplarna visar hur många utbildningar av de 88 granskade som fått respektive bedömning av detta specifika kvalitetskriterium. Obs, några enstaka utbildningar har inte LIA varför bedömning saknas och staplarna för K8-K10 är något lägre.

Nedan beskriver vi resultaten av granskningarna 2017 inom vart och ett av de fyra granskningsområdena.

3.2.1 Ledningsgrupp

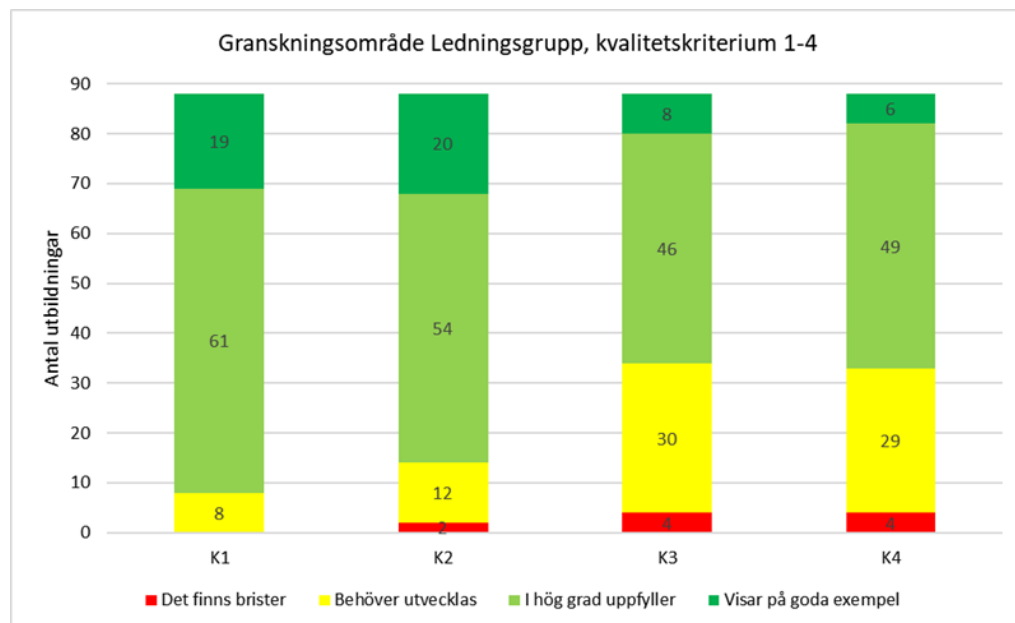


Diagram 4

Liksom tidigare år ser vi att ledningsgruppens viktiga funktion – att säkerställa arbetslivsanknytningen i utbildningarna genom sin kunskap om yrkesrollen och behoven i aktuellt arbetsliv – fungerar generellt mycket väl på utbildningarna. I de flesta fall finns ett tydligt incitament från berört arbetsliv att engagera sig i ledningsgruppen; för att säkerställa relevant och kompetent arbetskraft. Tonvikten vad gäller utvecklings- och förbättringsområden handlar om ledningsgruppens arbetsformer.

Vi ser i granskningarna ett behov av att effektivisera formaliafrågor och andra operativa beslut i ledningsgruppen. Då finns möjlighet att skapa mer utrymme åt strategiska och utvecklingsorienterade frågor för utbildningen. Fokus och engagemang för att t.ex. förbättra utbildningens måluppfyllelse – det vill säga resultatet i form av antal studerande, förmågan att utnyttja beviljade platser, antal som tar examen och andel av de examinerade som är verksamma i den yrkesroll utbildningen leder till – behöver stärkas i många utbildningar. I 40 procent av de granskade utbildningarna finns brister eller avsaknad av målsättningar, uppföljningar och analyser på detta område.

Ganska vanligt förekommande, i nästan var femte av de granskade utbildningarna, är att företagen som representeras i ledningsgruppen inte anställer medarbetare med den kompetens som utbildningen ger. Det är inget självändamål eller något krav. Det kan finnas naturliga skäl till det som att arbetslivsrepresentanten driver ett enmansföretag eller är med i ledningsgruppen framför allt i kraft av sin ämnesexpertis. Men att några av ledningsgruppens ledamöter företräder ett anställande arbetsliv är en viktig del av utbildningens arbetslivsanknytning och en god grund för att utbildningen anpassas och utvecklas efter arbetslivets behov.

Lika vanligt förekommande är att myndigheten ser att ledningsgruppens arbetslivsrepresentanter inte tillräckligt väl företräder det arbetsliv som berörs av den kompetens utbildningen ger – i mångt och mycket ett uttryck för att ledningsgruppen inte representerar ett rekryterande arbetsliv. Detta ger anledning för relativt många utbildningar att se över sina ledningsgruppers sammansättning.

Ytterligare ett vanligt förekommande förbättringsområde är ledamöternas närvaro och ledningsgruppens effektivitet. I ungefär en tredjedel av de granskade utbildningarna efterlyses större närvaro av framför allt arbetslivets representanter. Många gånger är ledningsgruppsmöten inte beslutsförmåga enligt den arbetsordning ledningsgruppen själv beslutat på grund av frånvaro på mötena. Effektiviteten, eller bristen på den, är ibland resultatet av sådan frånvaro, med bristande kontinuitet som en följd, ofta påverkat också av att ledningsgruppsmötena är få och glesa. Detta försvårar en levande diskussion, gemensam analys och beslut om åtgärder som en följd av t.ex. utvärderingar, förändringar i arbetslivet med mera. Ett resultat riskerar bli att ledningsgruppen inte fullt ut kan ta ansvar för utbildningens utveckling. En viktig roll och stort ansvar i detta har utbildningsanordnaren, oftast genom utbildningsledaren, som deltar i och koordinerar, förbereder och driver ledningsgruppens arbete i praktiken.

De studerande har låg kännedom om ledningsgruppen och dess roll i en femtedel av utbildningarna. En god kontakt mellan utbildningens ledningsgrupp och de studerande kan vara viktig för att de studerande ska kunna skapa sig en målbild och ett engagemang för utbildningen. God kännedom om och möten med ledningsgruppens arbetslivsrepresentanter kan bidra till ytterligare förståelse för och inblick i yrkesrollen – dessutom viktiga kontakter i arbetslivet.

I en femtedel av utbildningarna används inte resultaten av uppföljning och utvärdering i tillräckligt stor utsträckning för att tillsammans med utbildningsanordnaren utveckla och förbättra utbildningen.

Vad som däremot fungerar väl i de flesta utbildningar och mycket sällan utpekats som förbättringsområde är att ledningsgruppens ledamöter har god kunskap om yrkesområdet och de kompetenskrav som ställs på yrkesrollen. Utbildningens och kursernas mål och innehåll motiveras ofta tydligt utifrån det aktuella arbetslivets behov. Ledningsgrupperna diskuterar och analyserar också i de flesta fall det aktuella kompetensbehovet inom yrkesområdet som utbildningen riktar sig mot.

3.2.2 Lärande

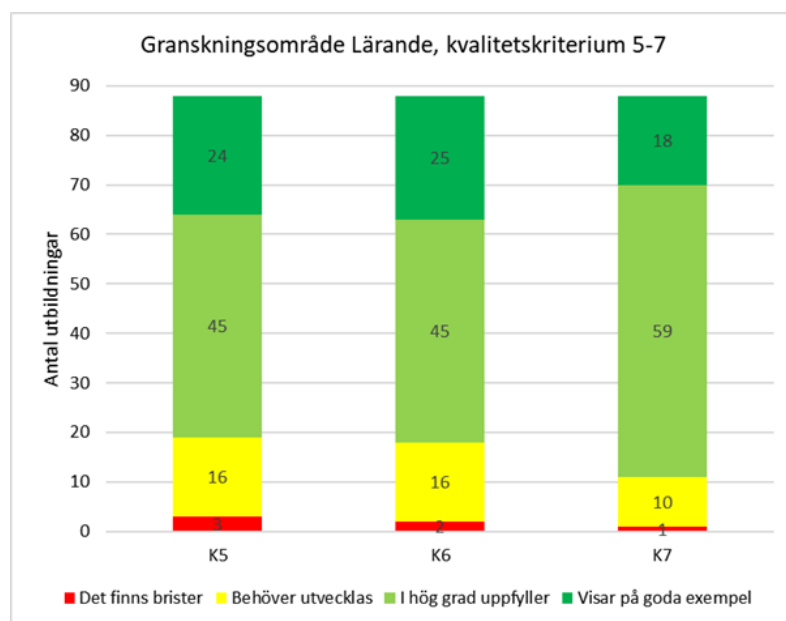


Diagram 5

Yrkeshögskoleutbildningar kan se väldigt olika ut i organisation och upplägg, vilket beror på flera faktorer. Utbildningsanordnare skiljer sig åt organisatoriskt och har en relativt stor frihet i hur de väljer att organisera och lägga upp utbildningar. Läger vi dessutom till vikten av att anpassa upplägg och genomförandet av utbildningar efter kontext och bransch blir det tydligt att det inte finns en universallösning på hur en yrkeshögskoleutbildning ska organiseras och genomföras på bästa sätt – det måste alltid anpassas till utbildningens specifika förutsättningar.

De vanligast utpekade förbättringsområdena inom det skolförlagda lärandet rör studiemiljö, utrustning och lokaler eller att utbildningens pedagogik inte ger de studerande tillräckligt goda förutsättningar att nå utbildningens mål. Det gäller i ungefär 15% av utbildningarna.

Vi har också pekat på utvecklingsbehov vad gäller utbildningsanordnarnas pedagogiska ledarskap. Det kan handla om hur de säkerställer att varje utbildare förmedlar sin kunskap på ett pedagogiskt väl fungerande sätt som fungerar för alla de studerande, och att de olika kurserna hänger ihop på ett bra sätt med överlämningar mellan de olika kurserna. Eftersom utbildarna normalt anlitas för sina ämneskunskaper och inte i första hand för sin pedagogiska förmåga är det viktigt att utbildningsledaren eller någon annan utsedd person hos anordnaren vet hur utbildarna arbetar pedagogiskt och vilket stöd de kan behöva. Åtta av utbildningarna har identifierade utvecklingsområden som gäller att utbildarna inte har tillgång till pedagogiskt stöd och sju utbildningar vad gäller att kurserna bildar en pedagogisk helhet. Dessutom har åtta utbildningar behov av utveckling vad gäller utbildarnas förmåga att förmedla sina sakkunskaper.

Ett område där ungefär var tionde utbildning har ett identifierat behov av utveckling är att utbildningsledaren inte har rätt förutsättningar och resurser för att kunna leda utbildningen på ett bra sätt. Det kan till exempel handla om att utbildningsledaren har för lite tid avsatt för att arbeta med utbildningen, eller att utbildningsledaren har ansvar för alltför många utbildningar.

I utbildningar med hög kvalitet är utbildningsledaren vanligtvis inte ansvarig för fler utbildningar än denne har möjlighet att leda på ett bra sätt. I de fall en utbildningsledare klarar av att leda flera utbildningar med hög kvalitet finns det oftast andra medarbetare i organisationen som avlastar utbildningsledaren. Exempel på detta är när en huvudlärare, LIA-samordnare eller kvalitetsansvarig ansvarar för vissa processer i utbildningen. I vissa fall lyckas en engagerad utbildningsledare leda en utbildning med hög kvalitet trots att denne saknar rätt förutsättningar, men då på bekostnad av utbildningsledarens arbetsmiljö. Vi vill särskilt påtala vilket hot detta kan medföra för utbildningen på längre sikt.

I de utbildningar där utbildningsledarens roll fungerar mycket väl ser även att utbildningsledaren vanligtvis antingen har en gedigen erfarenhet inom yrkeshögskolan, eller har förberetts väl av anordnaren genom interna eller externa utbildningar i utbildningsledarrollen.

Bland de områden inom lärande som fungerar väl, det vill säga har mycket få påpekanden, är att de som anlitas i utbildningarna för undervisning har rätt ämneskompetens och god kännedom om yrket som utbildningen leder till. Andra områden som oftast fungerar mycket väl är att utbildningen integrerar teori, färdighetsträning och reflektion, samt att utbildningens genomförande utgår från de studerandes utveckling mot utbildningens mål. Samtidigt finns det mycket få särskilt föredömliga exempel på området där anordnare utvecklar sin pedagogiska modell.

De distansutbildningar vi har granskat har särskilda utmaningar. Som myndigheten har beskrivit i en utredning om kvalitet i distansutbildningar 2016, är hög kvalitet och låg andel studieavbrott i distansutbildningar förknippat med en hög grad av återkoppling mellan skola och studerande, metoder för kamratrespons, användandet av moderna pedagogiska metoder, stöd till lärarna vad gäller både pedagogik och teknik och högre

krav på struktur än vid bunden undervisning. Det kräver alltså mer arbete med struktur och pedagogiskt upplägg för att få en distansutbildning att fungera bra än vid undervisning på plats.

Granskningarna visar på stora skillnader mellan de distansutbildningar som har föredömliga pedagogiska metoder, och de med låg grad av återkoppling i undervisningen samt låg examinationsgrad. Ungefär hälften, 8 av 18 distansutbildningar, har identifierade utvecklingsområden vad gäller distanspedagogiska metoder.

3.2.3 Lärande i arbete – LIA

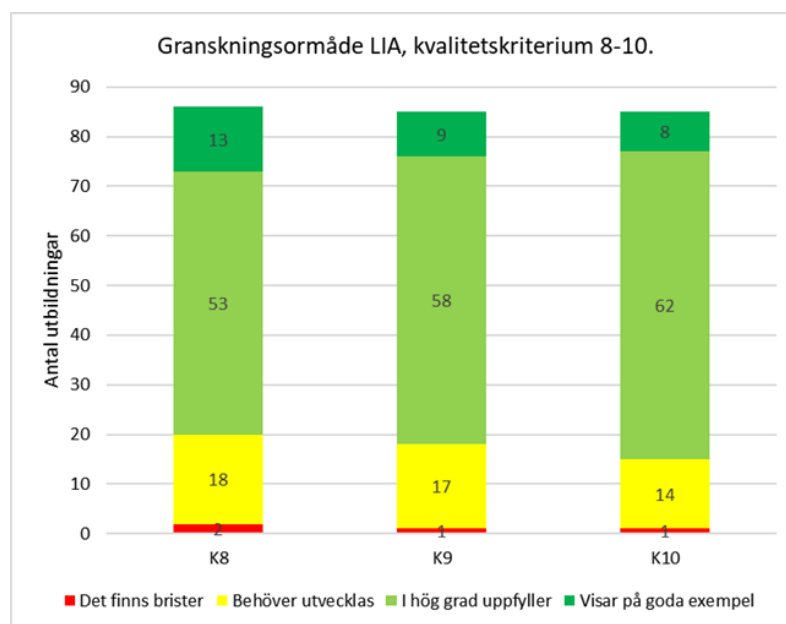


Diagram 6

Det arbetsplatsförlagda lärandet är, som tidigare har nämnts, ett område som generellt fungerar bra inom yrkeshögskolan. I nästan samtliga granskade utbildningar kan vi se att de studerandes tilltro till sin egen kompetens och förmåga att arbeta inom yrkesområdet utvecklas positivt under LIA-kursen. De studerande ser tydligt hur LIA-kurserna och utbildningens övriga kurser hör ihop. Utbildningsanordnaren kan också visa att LIA-platserna är lämpliga utifrån kursmål och utbildningens mål. Det är bara i ytterst få av de 88 kvalitetsgranskningarna som vi lyfter fram att anordnaren behöver utveckla dessa områden.

Det vanligast identifierade utvecklingsområdet inom LIA är i stället kring hur anordnaren säkerställer att alla studerande hittar en relevant och kvalificerad LIA-plats, dels genom förberedelser inför LIA-perioden och dels genom att ha tillgång till ett nätverk som kan erbjuda dessa platser. Många utbildningsanordnare ser de studerandes egna självständiga sökande av LIA-plats som en viktig lärprocess i sig, som förbereder den studerande för arbetslivet och att söka jobb. Det är en god tanke, men kräver att anordnaren ger rätt stöd till de studerande inför och under sökandet av LIA-plats. Hur det stödet ser ut varierar mycket från utbildning till utbildning. Ofta får de studerande i uppgift att kartlägga relevanta företag, skriva CV och personligt brev, förbereda sig inför intervju genom rollspel och besöka relevanta branschmässor. I de utbildningar där detta område fungerar mycket väl är företagets intresse av att ta emot LIA-studerande ofta större än antalet studerande, vilket gör att företagen aktivt besöker utbildningen och presenterar

sig. I de goda exemplen ser vi processer där det både är företaget och den studerande som "väljer varandra" inför LIA-kursen, till exempel genom marknadsdagar där de studerande och företagen möts och intervjuar varandra.

Säkerställandet av LIA-platser fungerar vanligtvis bättre om organisationen har ett väl utvecklat nätverk av företag. I dessa fall kan utbildningsledaren få hjälp med att hitta relevanta kontaktytor till branschen inför LIA, och även med att matcha den studerande med en passande LIA-plats. Nätverket utgår vanligtvis både från utbildningsledarens egna kontakter, ledningsgruppens kontakter och de företag som på olika sätt har en relation till anordnaren.

I nästan var femte kvalitetsgranskning är denna del av LIA ett utpekat förbättringsområde. En vanlig faktor är en stor konkurrens om LIA på utbildningsorten, alltså att det finns fler studerande än relevanta platser. Ett annat problem är när branschens kunskap om utbildningen är låg, vilket ofta gör att det saknas ett intresse för att ta emot studerande på LIA. En svag anknytning till branschen inför LIA försvårar dessutom de studerandes förutsättningar att få jobb efter utbildningen.

I dessa fall behöver anordnaren i högre grad använda sitt nätverk och marknadsföra utbildningen och de studerande gentemot det rekryterande arbetslivet. I vissa fall behöver anordnaren utvidga sitt nätverk, men ofta handlar det snarare om att utnyttja det befintliga nätverket på ett bättre sätt. Många utbildningsanordnare ser också själva sitt nätverk av LIA-platser som ett utvecklingsområde.

Det är också relativt vanligt att relationerna och kontakten mellan utbildningsanordnaren och LIA-arbetsplatsen behöver utvecklas och förbättras. Det kan handla om:

- uppföljning av handledningens kvalitet genom att ta del av både den studerandes och handledarens synpunkter
- rutiner för att kontrollera att rekryterade handledare har rätt kompetens
- samverkan och kommunikation med LIA-arbetsplatsen före, under och efter LIA-kursen
- avstämning av hur väl utbildningens innehåll svarar mot arbetslivets kompetensbehov.

I ett tiotal av de 88 granskade utbildningarna har denna samverkan och kontakt bedömts som ett område som behöver utvecklas. Även kompetensutveckling för handledarna behöver förbättras i lika många av de granskade utbildningarna.

3.2.4 Kvalitetsarbete

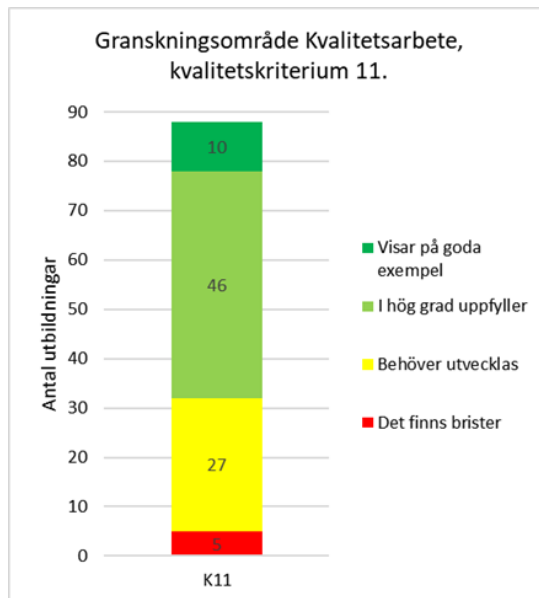


Diagram 7

Kvalitetsarbetet som granskningsområde har bara ett eget kvalitetskriterium, men det är ett omfattande sådant. Kriteriet belyser om anordnaren har ett väl fungerande systematiskt kvalitetsarbete. Med det menar vi att anordnaren följer upp och utvärderar utbildningens genomförande, att berörda parter är med och analyserar resultatet av uppföljningar och utvärderingar, att dessa leder till förslag på åtgärder, och att dessa åtgärder genomförs och följs upp på ett sätt som gör att utbildningen kontinuerligt förbättras.

Kvalitetsarbetets funktion är att fånga upp det som inte fungerar i utbildningen, att komma fram till lösningar och förbättringar, och att följa upp att dessa förslag och åtgärder verkligen fungerar. Ett väl utvecklat kvalitetsarbete är motorn för att både åtgärda de brister som finns och att ständigt förbättra det som redan fungerar väl.

Att utveckla ett gediget och väl fungerande kvalitetsarbete tar tid. Ett vanligt utvecklingsområde är att delar av ett systematiskt kvalitetsarbete finns på plats och följs av berörda parter, men att det fortfarande finns luckor i kvalitetsarbetets utformning som gör att det inte belyser vissa viktiga brister eller utvecklingspotentialen i utbildningen. Därför är det vanligt att brister inom ledningsgruppen, lärandet och LIA också återspeglas i att kvalitetsarbetet saknar verktyg för att fånga upp bristerna, eller att de rutiner man har beslutat och kanske dokumenterat inte har följts fullt ut.

Utifrån detta kvalitetskriterium har myndigheten pekat på utvecklingsbehov hos mer än var tredje granskad utbildning. Den oftast förekommande bristen är att kvalitetsarbetet inte fångar upp hur väl utbildningen levererar den kompetens som branschen efterfrågar. Anordnaren har alltid tillgång till uppgifter som är nödvändiga för denna typ av analys, då dessa uppgifter måste rapporteras till myndigheten. Det gäller exempelvis hur många studerande som avbryter studierna, fullföljer utbildningen, tar examen, får jobb, och hur många som har ett jobb som är kopplat till utbildningen ett halvår efter examen. Dessa

viktiga resultat är indikatorer på hur väl utbildningen fullföljer sitt främsta syfte, att bidra till att kompetensförsörja arbetslivet.

Därför är det viktigt att såväl anordnaren som ledningsgruppen är insatta i dessa uppgifter och att de utformar åtgärder för att stärka de delar där utbildningen eventuellt inte levererar resultat som motsvarar arbetslivets förväntningar på utbildningen. Ändå ser vi ofta att såväl anordnaren som ledningsgruppen saknar kunskap om dessa uppgifter, och att de antingen inte presenteras för ledningsgruppen över huvud taget eller att uppgifterna inte analyseras eller ligger till grund för åtgärder när de visar brister. I 35 av de 88 granskningarna, vilket är 40 procent av dem, saknas denna väsentliga grund helt eller till viss del i kvalitetsarbetet.

Trots att detta är en vanligt förekommande svaghet hos de granskade utbildningarna kan vi också se att flera anordnare har utvecklat metoder för att säkerställa att dessa uppgifter är en del i kvalitetsarbetet. Flera arbetar med alumni-nätverk med fysiska träffar och/eller via sociala nätverk som LinkedIn och Facebook, och kan på så sätt följa hur det går för de studerande efter utbildningen och fånga in synpunkter. Vissa anordnare har utvecklat uppföljningsmodellen som myndigheten begär och ställer ytterligare frågor om hur väl utbildningen motsvarar yrkesrollen och hur utbildningen skulle kunna förbättras. En del genomför på eget initiativ fler uppföljningar av hur det går för de studerande, till exempel även ett år efter examen.

En viktig roll för utbildningarnas kvalitet är utbildningsledaren. Denna person håller ihop utbildningen med alla dess aktörer – studerande, anordnare, ledningsgrupp, utbildare och LIA-handledare. Det är en komplex och dynamisk roll – lite varierande beroende på den specifika utbildningens organisatoriska och pedagogiska upplägg – som när den fungerar bra kan utveckla kvaliteten på en utbildning. För att kunna genomföra sitt uppdrag väl behöver utbildningsledaren den tid och de resurser som krävs.

Vi vill särskilt lyfta betydelsen av att ledningsgruppen är med och analyserar resultaten när dessa visar på svårigheter att rekrytera tillräckligt många behöriga studerande för att fylla de beviljade platserna. Även om alla andra processer i utbildningen fungerar utmärkt så blir utbildningens möjlighet att kompetensförsörja arbetslivet starkt begränsad om studerandeunderlaget saknas. I flera goda exempel har vi sett att ledningsgruppen är med och stödjer anordnaren kring rekryteringen, både i att analysera orsakerna till bristen på sökande och i att planera och genomföra åtgärder. Dessa åtgärder har ibland handlat om att omforma utbildningen för att göra den mer attraktiv för målgruppen, men också om att utnyttja sitt gemensamma kontaktnät för att marknadsföra utbildningen på nya och bättre sätt.

Ett annat ofta förekommande förbättrings- och utvecklingsområde är att dokumentationen inte på ett rättvisande sätt visar hur kvalitetsarbetet genomförs, och att dokumentationen inte är lätt tillgänglig för berörda. Det gäller ungefär var femte av de granskade utbildningarna. I lika många utbildningar omfattar kvalitetsarbetet inte utbildningen som helhet, det vill säga såväl skolförlagda kurser som LIA-kurser och utbildningens ledning och genomförande. Vi ser ofta i våra granskningar att de som ska genomföra kvalitetsarbetet i praktiken, till exempel utbildningsledare och huvudlärare, är relativt nya i sina roller. Därför är det viktigt att processerna finns väl dokumenterade så att kvalitetsarbetet kan vara kontinuerligt, oavsett personalförändringar.

Den del inom området kvalitetsarbete som vi sällan ser brister i är hur anordnarna utvärderar utbildningens och kursernas innehåll och genomförande. De allra flesta anordnare låter regelbundet de studerande utvärdera både kurser och utbildningen som helhet, och dessa utvärderingar diskuteras i utbildningarnas ledningsgrupp. Den vanligaste metoden för detta är skriftliga kursutvärderingar i slutet av kurserna, och terminsutvärderingar, men vi ser också många goda exempel där utbildningsledare och lärare kompletterar detta med mer informella metoder, ibland varje vecka, som gör att åtgärder kan sättas in under pågående kurs om det skulle behövas.

Ledningsgruppen fungerar också i hög grad som ett forum för att diskutera arbetslivets kompetensbehov. Ledningsgrupperna har vanligtvis fasta rutiner för att ta upp de förändringar i branschen som påverkar kompetensbehovet, och arbetslivet påverkar både utbildningen och kursernas utformning och innehåll vid behov. De studerandes kunskaps- och färdighetsutveckling följs upp och anordnaren åtgärdar eventuella brister. Även dokumentationen av de studerandes prestationer sker i de allra flesta utbildningar systematiskt och noggrant.

3.3 Enkät till granskade utbildningsanordnare

Myndigheten har i likhet med tidigare år genomfört en enkät som skickats till de utbildningsanordnare som vi kvalitetsgranskat under året. Enkätresultatet för 2017 visar att utbildningsanordnarna anser att information, syfte och metod i samband med granskningen har fungerat väl. Dessutom visar enkätresultatet att bemötandet från utredarna i samband med kvalitetsgranskningen får goda omdömen. Resultatet bekräftar också att en klar majoritet av utbildningsanordnarna anser att myndighetens kvalitetsgranskning bidrar till att göra utbildningarna bättre och att de i allt väsentligt delar de uppfattningar som framkommit vid granskningarna.

3.4 Slutsatser

I fyra av tio granskningar 2017, drygt 40 procent, pekar myndigheten på att det saknas en diskussion och analys i ledningsgrupperna om utbildningens måluppfyllelse, det vill säga det övergripande resultatet och effekten av utbildningen. Lika vanligt, och ett uttryck för samma brist, är att de granskade utbildningarna inte arbetar aktivt med utbildningens måluppfyllelse och resultat i det systematiska kvalitetsarbetet.

Detta handlar om hur väl man lyckas utnyttja det beviljade antalet platser, det vill säga rekrytera studerande, antalet avhopp under utbildningen, d.v.s. hur många av de studerande som fullföljer utbildningen, hur många som tar examen och hur många som därefter är verksamma i den yrkesroll utbildningen leder till. Med tanke på att detta är utbildningens yttersta syfte, att kompetensförsörja arbetslivet, är det en kvalitetsbrist att dessa resultat inte analyseras eller diskuteras i så pass många av utbildningarnas ledningsgrupper. Analysen och diskussionen behöver också leda till åtgärder för att rätta till problem och brister.

Samtidigt konstaterar vi att här finns en stor utvecklings- och förbättringspotential inom yrkeshögskolan. Många av de utbildningar vi besöker och kvalitetsgranskar inser, när dessa frågor lyfts och diskuteras, att ledningsgruppens och dess arbetslivsrepresentanter många gånger är en outnyttjad resurs. Där finns kunskapen om arbetslivets kompetensbehov och där finns drivkraften i form av behov av medarbetare med den kompetensprofil utbildningen ger. Kan man få samma engagemang för de strategiskt viktiga frågorna om utbildningens övergripande mål och förmåga att kompetensförsörja arbetslivet som för kvaliteten, innehållet och relevansen i utbildningsinnehållet, skulle stordåd kunna utträttas.

Ett specifikt och närliggande område med förbättringspotential är ledningsgruppsledamöternas närvaro, framförallt arbetslivsrepresentanterna. Vi kan se att de utbildningar där man har en engagerad och närvarande ledningsgrupp; där fungerar oftast utbildningarna väl. Här kan det handla om motivation för de enskilda ledamöterna i ledningsgruppen som ofta är upptagna nyckelpersoner i sina respektive organisationer. Det krävs ett mått av "egennytta" och behov många gånger för att dessa för utbildningen viktiga personer ska delta aktivt och närvara på möten. Dessutom god framförhållning och bra information. En effektivisering och förenkling av nödvändiga men viktiga formella beslut under utbildningens gång och ett större fokus vid möten där man träffas och diskuterar de viktiga utvecklingsfrågorna, är viktigt att eftersträva. Detta gäller både om utbildningens innehållsliga kvalitet och resultaten vad gäller studeranderekrytering, avhopp, examen och jobb efter utbildningen.

LIA är ett område som enligt kvalitetsgranskningarna till stora delar fungerar väl. Bland de vanligast förekommande utvecklings- och förbättringsområdena finns relationen och kontakten mellan utbildningsanordnaren och LIA-platsen. Det handlar om tätheten och närheten i kontakten, brist på uppföljningar och redovisning av hur LIA fungerar och säkerställande av kompetensen hos LIA-handledare. Detta har också många utbildningsanordnare själva identifierat som utvecklingsområden. Att utbildningsanordnaren har ett nätverk som erbjuder tillräckligt antal relevanta och kvalificerade LIA-platser är ett förbättringsområde i 1 av 5 utbildningar.

Inom området lärande, som avser såväl organisatoriska och praktiska frågor som pedagogiken, har var sjätte utbildning identifierade utvecklingsområden vad gäller hur utbildningen ger de studerande tillräckligt goda förutsättningar för att nå utbildningens mål. Ungefär var tionde utbildning behöver utveckla utbildarnas förmåga att förmedla sina kunskaper, utbildningsledarnas pedagogiska ledarskap eller den pedagogiska helheten i kursernas sammansättning.

Inom lärandet skiljer distansutbildningarna ut sig genom att ungefär hälften av de 18 distansutbildningar som granskats har identifierade utvecklingsområden för sina distanspedagogiska metoder.

Ser man övergripande på alla fyra granskningsområdena är såväl ledningsgruppens arbete som kvalitetsarbetet oftare förekommande som förbättrings- och utvecklingsområde jämfört med både LIA och lärande i de 88 granskade utbildningarna.

Ser man omvänt, vilka kvalitetskriterier som i mycket få utbildningar identifieras som utvecklingsområden kan just nämnas LIA, som totalt sett är en väl fungerande del i de flesta utbildningar. De personer som anlitas för undervisning eller handledning, i både LIA och det skolförlagda lärandet, har i de flesta fall rätt kompetens. Att utbildningens och kursernas mål och innehåll tydligt kan motiveras utifrån det aktuella arbetslivets behov är ett annat område som fungerar bra i de flesta utbildningar, liksom att de allra flesta utbildningar integrerar teori, färdighetsträning och reflektion på ett bra sätt, vilket är ett signum och en viktig del av yrkeshögskolan.

Utbildningsledaren är ofta en avgörande faktor för kvaliteten i alla fyra granskningsområdena. För att kunna genomföra sitt uppdrag väl behöver utbildningsledaren den tid och de resurser som krävs. Detta kan uppnås genom att inte ha ansvar för fler utbildningar än vad som är rimligt att leda. I de fall där en utbildningsledare leder flera utbildningar med hög kvalitet har de vanligtvis god uppbäckning inom organisationen. När utbildningsledarrollen fungerar väl beror det ofta på antingen en gedigen erfarenhet av rollen, eller på goda förberedelser genom intern eller extern utbildning i utbildningsledarrollen.

Bilaga 1: Utbildningar som kvalitetsgranskats 2017

Utbildningsnamn	Anordnare	Studieort
Redovisningsekonom	Competensum Skåne Nordväst AB	Helsingborg
Byggprojektör CAD/BIM	Kungsbacka kommun	Kungsbacka
Kvalificerad Signalktekniker	Nässjö kommun, Nässjöakademin	Nässjö
Projektledare Elteknik	Campus Nyköping	Nyköping
Lönekonsult	Montico Kompetensutveckling AB	Växjö
Bagare och Konditor	Kristianstad kommun, Vuxenutbildningen	Kristianstad
Underhållstekniker	Hermods AB Karlskrona	Karlskrona
Bagare & Konditor	Göteborgs stad, Yrgo	Göteborg
Produktionsutveckling	Tekniska Högskolan i Jönköping AB i Värnamo	Värnamo
Medicinsk Sekreterare	Kristianstad Kommun	Kristianstad
Specialistundersköterska inom multisjukdom hos äldre	Hermods AB Karlskrona	Karlskrona
Förpackningstekniker	Media Blenders AB	Helsingborg
Behandlingspedagog	Campus Nyköping	Nyköping
CRM-konsult	Nackademin	Solna
Kravanalytiker	Nackademin	Solna
Djurvård och biomedicinsk teknik	Uppsala Kommun	Uppsala
Specialistutbildad undersk. Inom demens	Consensum i Lund	Lund
Specialistundersköterska - äldre	Nova Utbildning	Oskarshamn
Design och konstglas	Nybro kommun	Nybro
Komposittekniker	Campus Varberg	Varberg
Byggledare	Östsvenska Yrkeshögskolan AB	Norrköping
Elkraftsingenjör	Västerås stad, Västerås Yrkeshögskola	Västerås
TRAC-Diplomerad Resekonsult	Stockholms stad, Frans Schartaus Handelsinstitut	Stockholm
Management inom hotell och besöksnäring	TEC Travel Education Centre AB	Stockholm
Stödpedagog	Campus Nyköping	Nyköping
Ekonomi- och redovisningskonsult	IHM Malmö	Malmö

Behandlingspedagog	Eslöv folkhögskola	Eslöv
VVS-ingenjör	Campus Nyköping	Nyköping, m-fl.
Lokförarutbildning	Stiftelsen Yrkeshögskolan Sverige	Hallsberg
Lokförare	Östsvenska Yrkeshögskolan AB	Mjölby
Hovslagare-kvalificerad tilläggsutbildning	BYS	Skara
Webbutvecklare .NET	Lernia	Lindholmen
Behandlingspedagog Stockholm	Stadsmissionens Yrkeshögskola	Lindholmen
Projektledare - Infrastruktur	Tekniska Högskolan i Jönköping AB	Nässjö
Webbutvecklare inom e-handel	Medieinstitutet i Sverige AB	Göteborg
Digital Data Strategist	Hyper Island Program AB - Karlskrona	Hägersten
Lönespecialist	Härryda kommun, Yrkeshögskolan i Mölnlycke	Mölnlycke
Motion Creative	Hyper Island Program AB - Karlskrona	Hägersten
Löne- och ekonomikonsult	Härryda kommun, Yrkeshögskolan i Mölnlycke	Mölnlycke
Frontend-utvecklare	Nackademin	Solna
Kvalitetssäkrare och testare, distans	Nackademin	Solna
Avancerad CNC-tekniker med CAD/CAM, distans	YA yrkeshögskola AB	Mjölby
Specialistutbildad undersköterska inom psykisk ohälsa	Consensum YH Sollentuna	Sollentuna
Diagnostikerniker inom Motorbranschen	Karlstads kommun, Yrkeshögskolan	Karlstad
IT-säljare	EC Utbildning Göteborg	Göteborg
Industrirörtekniker	Karlstads kommun, Yrkeshögskolan	Karlstad
Inköpare/Upphandlare	Plushögskolan AB - Affärshögskolan	Västerås
Energispecialist Byggnader	KYH AB	Stockholm
Tandsköterska	Västra Götalands läns landsting, Folktandvården	Uddevalla
Guldsmed	Falköpings kommun, lärcenter	Falköping
El- och Automationsingenjör	Luleå kommun vuxenutbildningen	Luleå
Grafisk Formgivare/ Kommunikationsproducent	Learning Partner Sverige AB	
Ekonomi- och redovisningskonsult	IHM Business School AB Göteborg	Göteborg
Fordonstekniker alternativa drivmedel	Lernia Utbildning AB	Trollhättan

Tandsköterska	MedLearn AB	Halmstad
Medicinsk Fotterapeut	Kunskap och Kompetens AB	Örnsköldsvik
Stödpedagog inom funktionshinderområdet	Östsvenska Yrkeshögskolan AB	Söderköping
Skogsplanerare	Östergötlands läns landsting - Vretagymnasiet	Ljungsbro
Byggingenjör - Produktion	Göteborgs stad, Yrgo	Göteborg
Unghästutbidare, grundutbildning	Flyinge AB	Flyinge
Redovisningsekonom	Hermods AB	Östersund
E-commerce manager	IHM Business School AB Stockholm	Stockholm
IT-projektledare	JENSEN Education School AB	Göteborg
Medicinsk sekreterare distans	Plushögskolan AB	Gävle
Hydraulsystemtekniker	Institutet för Tillämpad Hydraulik, ITH	Örnsköldsvik
Konceptutvecklare Event och besöksnäring	IHM	Stockholm
Internationell Transportlogistik	Östsvenska Yrkeshögskolan AB	Norrköping
Specialistutbildad undersköterska - demensvård	TUC Sweden AB - Yrkeshögskola	Tranås
Crossmedia Producer	Handelsakademin i Göteborg AB	Göteborg
Demens- och äldrepsyk.specialiserad undersköterska	Skellefteå kommun	Skellefteå
Vildmarks- och äventyrsguide	Campus Åre	Åre
Arbetsledning Anläggning Infrastruktur	Plushögskolan AB - Teknikhögskolan	Västerås
Revenue Management	Stockholms stad, Frans Schartaus Handelsinstitut	Stockholm
Futuregames 3D grafik	Changemaker Educations AB	Stockholm
Futuregames Speldesign	Changemaker Educations AB	Stockholm
Sadelmakare	Stiftelsen Sadelmakeriskolan i Tärnsjö	Tärnsjö
Tandsköterska	Plushögskolan AB - Vårdyrkeshögskolan	Gävle
Behandlingsassistent	Sollefteå kommun	Sollefteå
Internationell Speditör	Sigtuna Kommun, Centrum för vuxenutveckling	Stockholm
Byggprojektör BIM	Göteborgs Stad, Yrgo	Göteborg
Betongingenjör - material	FEI Företagsekonomiska Institutet 1888 AB	Stockholm

Byggproduktionsledare	Tekniska Högskolan i Jönköping AB	Jönköping
Produktionsutveckling	Göteborgs Tekniska College AB	Göteborg
Automationsingenjör	Plushögskolan AB - Teknikhögskolan	Västerås
Flygtekniker	Östsvenska Yrkeshögskolan AB	Linköping
Trafiklärare	YrkesAkademin AB	Borlänge
Byggproduktionsledare	Tekniska Högskolan i Jönköping AB	Malmö
Hovslagare - Kvalificerad tilläggsutbildning	Flyinge AB	Flyinge

Bilaga 2: Kvalitetskriterier

För att vi ska kunna genomföra en rättssäker och effektiv granskning och värdering av kvaliteten i utbildningarna, använder vi ett antal kvalitetskriterier som utgångspunkt för våra bedömningar. 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 utbildningen.

Det kan vara svårt att mäta hur väl en utbildning motsvarar kvalitetskriterierna. Därför arbetar vi med indikatorer, som står i relation till det kriterium som ska värderas. Till varje kvalitetskriterium som granskas finns flera indikatorer.

Kvalitetskriterier (K) 2017 års granskningar:

Granskningsområde: Ledningsgrupp

Granskningen inom området ska belysa om utbildningen har en väl fungerande ledningsgrupp som bidrar till att utbildningens syfte uppfylls. Ledningsgruppens arbetslivsrepresentanter företräder det arbetsliv som berörs av utbildningen. Ledningsgruppen ska ha god kunskap om de kompetensbehov som finns inom yrkesområdet och verka effektivt för att säkerställa en hög yrkesrelevans i utbildningens alla delar. Ledningsgruppen ska vara insatt i det systematiska kvalitetsarbetet, delta i dess utveckling, och se till att det genomförs.

K1: Ledningsgruppens ledamöter har god kunskap om de kompetensbehov som finns inom yrkesområdet

Ledningsgruppens arbetslivsrepresentanter företräder det arbetsliv som berörs av utbildningen. Ledamöternas kunskap omfattar både yrkesområdet och de krav som ställs på yrkesrollen.

K2: Ledningsgruppen säkerställer stark arbetslivs-anknytning i utbildningens alla delar

Ledningsgruppen har reellt inflytande över utbildningen i sin helhet och ser till att den motsvarar de krav som ställs på yrkesrollen.

K3: Ledningsgruppen arbetar effektivt och tar ansvar för utbildningens utveckling

Arbetet i ledningsgruppen har tydliga förutsättningar och bygger på engagemang och aktivt deltagande. Ledningsgruppen analyserar och diskuterar uppföljningar, utvärderingar och andra relevanta underlag för att utveckla utbildningens kvalitet och säkerställa att den motsvarar arbetslivets behov.

K4: Ledningsgruppen ser till att systematiskt kvalitetsarbete bedrivs

Ledningsgruppens ledamöter är insatta i hur utbildningens systematiska kvalitetsarbete bedrivs och kan påverka dess inriktning, utformning och genomförande. Dokumentation visar på ett rättvisande sätt hur kvalitetsarbetet genomförs.

Granskningsområde: Lärande

Granskningen inom detta område ska belysa om utbildningen har en väl fungerande process som bidrar till att utbildningens syfte uppfylls. Utbildningens lärande behöver ge både praktiska och pedagogiska förutsättningar för att utbildningens mål ska kunna nås. Det krävs även att de personer som anlitas i utbildningen har rätt kompetens.

K5: Utbildningens organisation och resurser ger de studerande förutsättningar att nå utbildningens mål

De praktiska förutsättningarna skapas genom god planering, väl fungerande daglig ledning, god studiemiljö samt lokaler och utrustning som är anpassade efter utbildningens

innehåll och mål. Den undervisande personalen ges förutsättningar för att stödja de studerandes inlärnin.

K6: Utbildningens pedagogik ger de studerande förutsättningar att nå utbildningens mål

De pedagogiska förutsättningarna skapas genom tydligt ansvar för utbildningen som pedagogisk helhet, men också genom väl avvägda anpassningar till bland annat kursernas innehåll och mål och de studerandes individuella utveckling mot utbildningens mål. Utbildningens pedagogik integrerar teori, färdighetsträning och reflektion.

K7: De personer som anlitas i utbildningen för undervisning eller handledning har rätt kompetens

De personer som anlitas i utbildningen för undervisning eller handledning har rätt kompetens. Den undervisande personalen har både kännedom om det yrke som utbildningen förbereder för och den ämnesmässiga och pedagogiska kompetens som krävs för uppdraget. Utbildningsanordnaren ser till att undervisande personal får stöd i det pedagogiska genomförandet och att de får kompetensutveckling.

Granskningsområde: Lärande i arbete (LIA)

Granskningen ska belysa om utbildningen har en väl fungerande LIA som bidrar till att utbildningens syfte uppfylls. En väl fungerande LIA är en integrerad del av utbildningen som bygger på god samverkan mellan utbildningsanordnaren och de arbetsplatser som tillhandahåller LIA-platsen och LIA-handledare med rätt kompetens.

K8: Utbildningsanordnaren har god samverkan med LIA-arbetsplatserna

Utbildningsanordnaren har ett nätverk som erbjuder tillräckligt antal relevanta och kvalificerade LIA-platser. Samverkan sker genom strukturerade samarbetsformer och god kommunikation före, under och efter en LIA-kurs.

K9: LIA är en väl fungerande del av utbildningen

Utbildningens LIA-kurser är väl integrerade i utbildningen som ett naturligt steg i den studerandes utveckling mot utbildningens mål. Kursmålen för LIA-kursen stämmer överens med utbildningens mål och LIA-platserna är lämpliga utifrån kurs- och utbildningsmål.

K10: De personer som anlitas som LIA-handledare har rätt kompetens

Utbildningsanordnaren har tydliga kompetenskrav och rutiner för hur handledare rekryteras och kompetensutvecklas.

Granskningsområde: Kvalitetsarbete

K11: Det finns ett välfungerande system för kvalitetsarbete

Kvalitetsarbetet genomförs i återkommande faser av planering, genomförande, utvärdering och förbättring. Uppgifter från uppföljning och utvärdering analyseras och ligger till grund för åtgärder. Kvalitetsarbetet är utformat både för att åtgärda brister och leda till långsiktig förbättring. Kvalitetsarbetet omfattar hela utbildningens genomförande, men också ledning, resultat- och effektuppföljning och värdegrundsfrågor.

Bilaga 3: Statistik om kvalitetsgranskningarna

Antal av de granskade utbildningarna anges.

Studieform	Bunden	Distans	Summa
Mycket hög kvalitet	16	0	16
Hög kvalitet	36	8	44
Inte tillräckligt hög kvalitet	14	7	21
Bristande kvalitet	4	3	7
Summa	70	18	88

Studiefart	Deltid	Heltid	Summa
Mycket hög kvalitet	0	16	16
Hög kvalitet	7	37	44
Inte tillräckligt hög kvalitet	4	17	21
Bristande kvalitet	0	7	7
Summa	11	77	88

Tidigare tillsyn (före granskningen)	Ja	Nej	Summa
Mycket hög kvalitet	16	0	16
Hög kvalitet	41	3	44
Inte tillräckligt hög kvalitet	20	1	21
Bristande kvalitet	6	1	7
Summa	83	5	88

Storstadsområden (Stockholm, Göteborg och Malmö) / Utanför storstadsområden	Storstads-områden	Utanför storstadsområden	Summa
Mycket hög kvalitet	7	9	16
Hög kvalitet	13	31	44
Inte tillräckligt hög kvalitet	5	16	21
Bristande kvalitet	4	3	7
Summa	29	59	88

Organisationsform anordnare	Aktiebolag	Offentlig verksamhet	Stiftelse	Summa
Mycket hög kvalitet	8	7	1	16
Hög kvalitet	24	17	3	44
Inte tillräckligt hög kvalitet	14	6	1	21
Bristande kvalitet	6	1	0	7
Summa	52	31	5	88

Utbildningens längd – beviljade poäng, grupperade	150–280	300–380	400–645	Summa
Mycket hög kvalitet	4	4	8	16
Hög kvalitet	14	6	24	44
Inte tillräckligt hög kvalitet	5	6	10	21
Bristande kvalitet	2	1	4	7
Summa	25	17	46	88

Rätt kompetens i rätt tid.



Myndigheten för yrkeshögskolan

Myndigheten för yrkeshögskolan
Box 145, 721 05 Västerås, Sweden
www.myh.se