

RAPPORT 2024

# Kvalitetsgranskningsrapport 2023

FÄRDIGSTÄLLD: 2024-10-23

DNR: MYH 2024/5701

ISBN: 978-91-89815-79-7



Myndigheten för yrkeshögskolan

## **Förord**

Den här årliga rapporten sammanställer Myndigheten för yrkeshögskolans kvalitetsgranskningar under 2023. Rapporten syftar till att presentera intressanta resultat från kvalitetsgranskningarna samt att, genom att åskådliggöra utmaningar och goda exempel, ge stöd i arbetet med att utveckla kvaliteten i utbildningarna. Rapporten sammanfattar myndighetens iakttagelser från genomförda kvalitetsgranskningar 2023 och innehåller även jämförelser med tidigare år.

Jag hoppas och tror att rapporten kommer att främja utbildningsanordnares viktiga arbete för att arbetsliv, kulturliv och individer ska få den kompetens de behöver för att kunna växa och utvecklas.

Hässleholm oktober 2024

Åsa Kildén

Enhetschef vid Enheten för kvalitetsgranskning och utbildningsfrågor

## **Sammanfattning**

Under 2023 har myndigheten genomfört 129 fördjupade kvalitetsgranskningar av yrkeshögskoleutbildningar och konst- och kulturutbildningar. Myndigheten har också granskat 10 korta konst- och kulturutbildningar samt genomfört 114 uppföljande kvalitetsgranskningar av utbildningar inom yrkeshögskolan och konst- och kulturutbildningarna.

## Innehållsförteckning

1	Kvalitet i yrkeshögskolan 2023 .....	5
1.1	Övergripande bild av kvalitet i yrkeshögskolan .....	5
1.1.1	Ökning av andelen utbildningar med hög kvalitet .....	5
1.1.2	Uppföljning visar att anordnarna i stor utsträckning arbetar med förbättringar efter den fördjupade kvalitetsgranskningen .....	7
1.1.3	När det systematiska kvalitetsarbetet inte är tillräckligt .....	7
2	Kvaliteten inom ledningsgruppens arbete och det systematiska kvalitetsarbetet .....	9
2.1	9 av 10 utbildningar bör förbättra sitt kvalitetsarbete .....	9
2.1.1	Att skapa en engagerad ledningsgrupp som deltar på mötena .....	10
2.1.2	Att formulera mål, önskat resultat och effekt för utbildningarna .....	10
2.2	Att återkoppla kvalitetsarbetets resultat till de studerande .....	11
2.3	Att dokumentera kvalitetsarbetet .....	11
2.4	Kvalitet inom lärande och organisation .....	11
2.4.1	Kvaliteten inom lärande och organisation har varit hög och stabil över tid .....	11
2.4.2	Utmaningar inom lärande och organisation är varierande och kontextberoende .....	12
2.5	Kvalitet inom lärande i arbete (LIA) .....	13
2.5.1	LIA är en väl fungerande del av yrkeshögskolan .....	13
2.5.2	Anordnare som behöver utveckla LIA har oftast utmaningar med att säkerställa att kurserna är relevanta och kvalificerade .....	13
2.6	Kvalitet inom värdegrund och jämställdhet .....	14
3	Utbildningarna uppfyller kvalitetskriterierna i hög grad .....	15
3.1	Utveckling av arbetssätt påverkar resultat .....	15
3.2	Ändringar i granskningsrapport och beslut inom konst- och kulturutbildningar och yrkeshögskoleutbildningar .....	15
3.3	Mer fokus på utbildningsanordnarens arbete med utbildningens resultat och effekt inom yrkeshögskolan .....	15
3.4	Tematisk kvalitetsgranskning av miljömässig hållbarhet inom yrkeshögskolan .....	16
3.5	Fördjupad kvalitetsgranskning av korta konst- och kulturutbildningar .....	16
4	Kvalitetsfrämjande insatser .....	17
4.1	Självvärdering som ett stöd för utbildningsanordnarnas arbete med kvalitet .....	17
5	Konst- och kulturutbildningar .....	18
5.1	Fördjupad kvalitetsgranskning .....	18
5.2	Uppföljande kvalitetsgranskning .....	18
5.2.1	Resultat av insatser för att främja utveckling och kvalitet i konst- och kulturutbildningar och utbildningar med endast tillsyn .....	18
6	Framåtblick .....	19
6.1	Stödmaterial som fortsatt främjar kvaliteten .....	19
6.2	Arbetet med goda exempel fortsätter .....	19
Bilaga 1	Fördjupade kvalitetsgranskningar 2023	
Bilaga 2	Uppföljande kvalitetsgranskningar 2023	
Bilaga 3	Fastställda kvalitetskriterier 2023 som kvalitetsgranskningar utgår från	
Bilaga 4	Tabeller	
Bilaga 5	Goda exempel	

# 1 Kvalitet i yrkeshögskolan 2023

Myndigheten för yrkeshögskolans (MYH) fördjupade kvalitetsgranskning innebär en genomlysning av utbildningen som helhet med utgångspunkt i tolv kvalitetskriterier (se bilaga 3). Myndigheten identifierar eventuella förbättringsområden och gör en sammanfattande bedömning av utbildningens kvalitet. Bedömningen uttrycks med fyra skalsteg: mycket hög kvalitet, hög kvalitet, inte tillräckligt hög kvalitet och bristande kvalitet. I kvalitetsgranskningarna uppmärksammas även utbildningsanordnare och ledningsgrupper som tagit fram lösningar på ett problem eller utvecklat ett sätt att arbeta som stärkt utbildningens kvalitet, så kallade goda exempel. Ett år efter den fördjupade kvalitetsgranskningen sker en uppföljning av hur utbildningsanordnaren har arbetat med de förbättringsområden som identifierats.

I detta kapitel redogör vi för resultaten av våra kvalitetsgranskningar under 2023 i relation till tidigare granskningar. Vi resonerar kring mönster som vi har sett och återkommande utmaningar som vi har identifierat inom utbildningarna.

## 1.1 Övergripande bild av kvalitet i yrkeshögskolan

### 1.1.1 Ökning av andelen utbildningar med hög kvalitet

Under 2023 har myndigheten genomfört fördjupad kvalitetsgranskning av 115 yrkeshögskoleutbildningar. Bedömningen är att den största andelen, 83 procent av utbildningarna, bedrivs med hög eller mycket hög kvalitet. Resterande 14 procent når inte tillräckligt hög kvalitet vid tidpunkten för den fördjupade kvalitetsgranskningen. Inom dessa utbildningar finns områden som behöver utvecklas, men det är möjligt för utbildningen att nå hög kvalitet om utbildningsanordnaren genomför de åtgärder som behövs. Två av de granskade utbildningarna under 2023 har bristande kvalitet.

Genom åren har vi sett en ökning av andelen utbildningar som vi bedömer har hög kvalitet. Andelen av de granskade utbildningarna som har mycket hög eller hög kvalitet har ökat från 70 procent 2021 till 75 procent 2022 och 83 procent 2023. Att vi bedömer att fler utbildningar har hög eller mycket hög kvalitet kan tyda på förbättrad kvalitet i yrkeshögskoleutbildningar över lag utifrån de kvalitetskriterier som myndigheten tillämpar. Det är dock inte möjligt att med säkerhet dra den slutsatsen, bland annat eftersom urvalet av utbildningar som granskas inte är slumpmässigt.

Diagram 1. Samlad bedömning efter fördjupad kvalitetsgranskning för år 2019–2023.

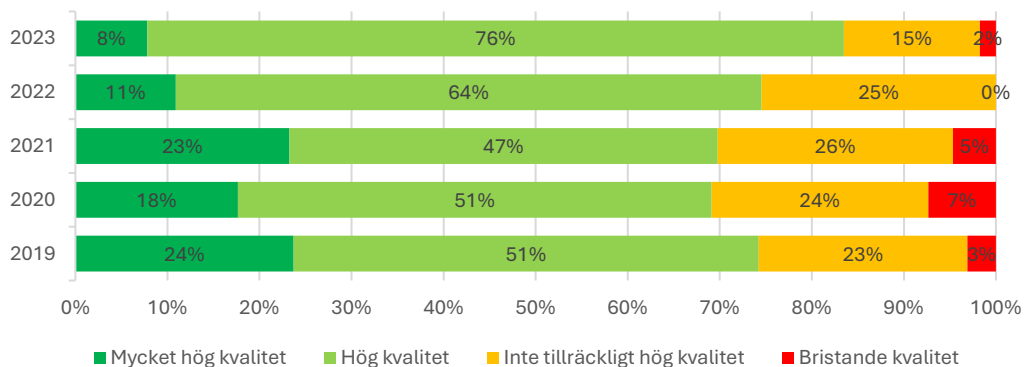
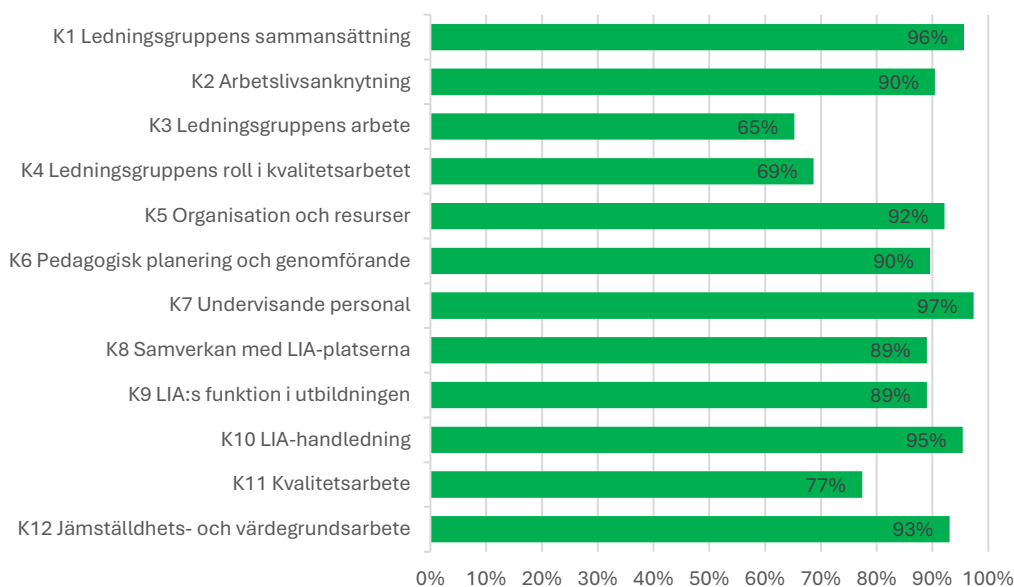


Diagram 2. Andel av kriterier som bedömts "uppfyller i hög grad" i fördjupade kvalitetsgranskningar 2023.



Inför varje fördjupad kvalitetsgranskning skickar myndigheten ut en enkät till de studerande vid utbildningen. Sammanlagt har 2 930 studerande under 2023 svarat på vår enkät. De flesta studerande anger i enkäten att de kommer att arbeta inom yrkesrollen som utbildningen leder till och att de rekommenderar utbildningen till andra. De studerandes positiva svar indikerar även dessa att yrkeshögskolans utbildningar generellt håller en hög kvalitet.

### 1.1.2 Uppföljning visar att anordnarna i stor utsträckning arbetar med förbättringar efter den fördjupade kvalitetsgranskningen

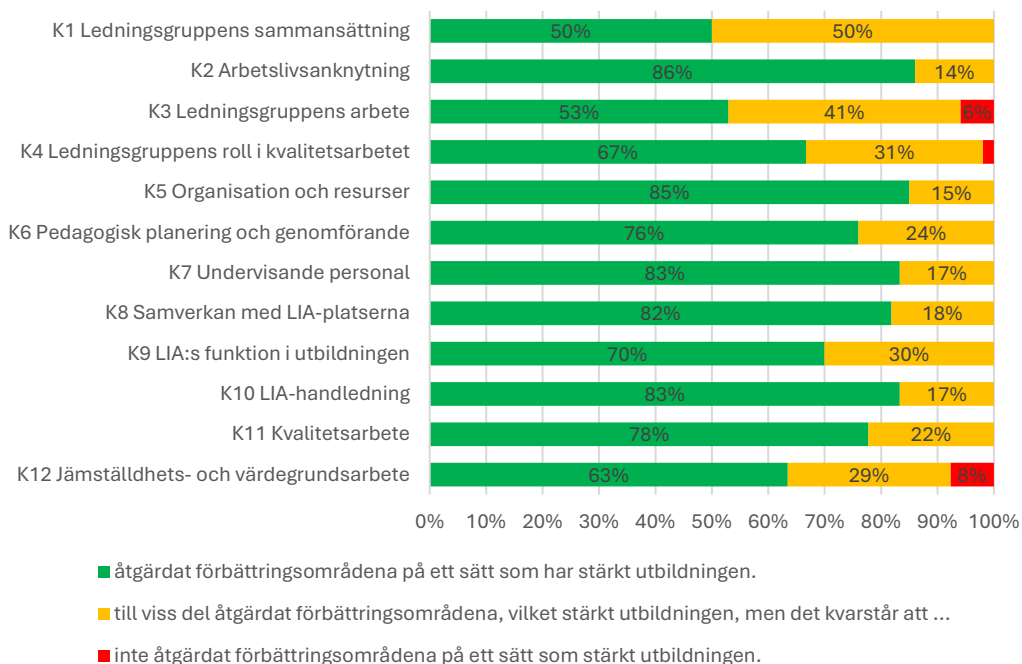
Ungefär ett år efter en fördjupad kvalitetsgranskning genomförs en uppföljande kvalitetsgranskning. I den uppföljande granskningen undersöker vi vilka åtgärder anordnaren har vidtagit kopplat till identifierade förbättringsområden och vilket resultat dessa åtgärder har gett. Vi bedömer inte utbildningarnas kvalitet i sin helhet eller kriterierna i sin helhet vid den uppföljande granskningen.

I diagrammet nedan visas resultatet av uppföljningen samlat inom de olika kvalitetskriterierna. Det är inte någon ny bedömning av kriterierna som visas utan myndighetens bedömning av i vilken grad anordnaren har arbetat med förbättringsområden inom ramen för varje kriterium. Diagrammet omfattar samtliga de 96 utbildningar inom yrkeshögskolan som haft uppföljande kvalitetsgranskning under 2023.

Resultat från de uppföljande kvalitetsgranskningarna visar att utbildningsanordnarna i stor utsträckning arbetar för att utveckla sina utbildningar inom de förbättringsområden som myndigheten har identifierat. Av tabellen framgår även vilka områden anordnarna åtgärdat i högre eller lägre grad. I lägst grad åtgärdar anordnarna förbättringsområden inom de kriterier som handlar om ledningsgruppen och värdegrundsarbetet. Dessa områden kommer vi att analysera mer djupgående i senare avsnitt.

Generellt ser vi att de förbättringsområden som åtgärdas i lägre grad exempelvis handlar om att skapa mer engagemang och rekrytera nya ledamöter i ledningsgruppen eller att se över kursplaner. Förbättringsområden som handlar om att följa eller skapa rutiner har i högre grad åtgärdats ett år efter den fördjupade kvalitetsgranskningen.

Diagram 3. Andel utbildningar i uppföljande kvalitetsgranskning i 2023 efter bedömning på kriteriet och samlad bedömning av hur utbildningsanordnaren har arbetat med de identifierade förbättringsområdena.



### 1.1.3 När det systematiska kvalitetsarbetet inte är tillräckligt

Under 2023 har vi i 17 fall bedömt att utbildningarna har inte tillräckligt hög kvalitet och i två fall att utbildningarna har bristande kvalitet. I alla dessa 19 utbildningar har vi

identifierat kvalitetsbrister i det systematiska kvalitetsarbetet. I nästan alla fall bedömde vi att utbildningsanordnaren och ledningsgruppen behöver utveckla sitt systematiska kvalitetsarbete. Det är också det systematiska kvalitetsarbetet som vi oftast bedömer behöver utvecklas i våra fördjupade kvalitetsgranskningar, även i de utbildningar som på helheten har bedömts hålla hög kvalitet. Hälften av alla förbättringsområden under 2023 har identifierats på dessa kriterier som beskriver det systematiska kvalitetsarbetet. Vi analyserar ledningsgruppens kvalitetsarbete och det systematiska kvalitetsarbetet mer djupgående i avsnitt 2.1.



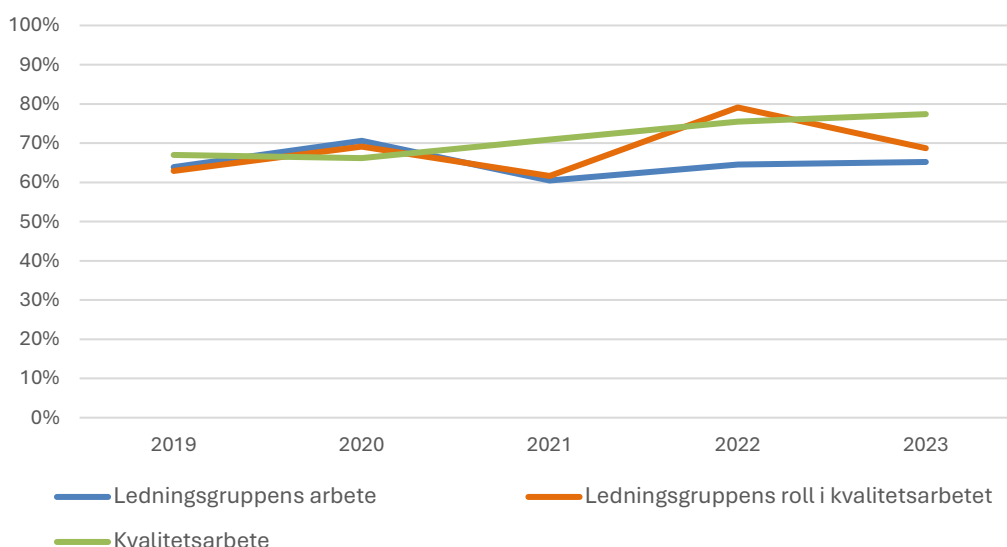
## 2 Kvaliteten inom ledningsgruppens arbete och det systematiska kvalitetsarbetet

Som beskrivits under avsnitt 2.1 ser vi att utbildningarnas utveckling genom en engagerad ledningsgrupps systematiska kvalitetsarbete är avgörande faktorer för kvaliteten inom yrkeshögskolan. Samtidigt visar kvalitetsgranskningarna under 2023 att utbildningsanordnarnas och ledningsgruppernas arbete med utbildningarnas kvalitet behöver utvecklas i var tredje granskad utbildning. Detta är inte bara ett resultat som vi ser i årets granskningar, utan ett återkommande mönster som myndigheten har identifierat genom åren.

I jämförelse med tidigare år ser vi däremot under 2023 en tydlig ökning av förbättringsområden gällande ledningsgruppernas kvalitetsarbete. Sammansättningen av ledningsgruppens ledamöter och dess arbetslivsanknytning, bedöms vara av hög kvalitet inom de flesta granskade utbildningar 2023. Det betyder att de flesta utbildningar som granskats har en ledningsgrupp med ledamöter som har god kunskap om de kompetensbehov som finns inom yrkesområdet och dessa ledamöter säkerställer stark arbetslivsanknytning i utbildningens alla delar. Detta mönster har vi sett även i tidigare års kvalitetsgranskningar.

En observation vi har gjort i årets uppföljande kvalitetsgranskningar är dock att identifierade förbättringsområden kring ledningsgruppernas sammansättning inte åtgärdas i den utsträckning som hade behövts. Hälften av utbildningarna med förbättringsområden kopplade till ledningsgruppens ledamöter har inte fullt ut lyckats åtgärda dessa. Däremot lyckas de flesta utbildningar att åtgärda förbättringsområden kopplade till arbetslivsanknytning. De senare handlar oftast om att de studerande ska få en bättre förståelse för yrkesrollen genom att träffa ledningsgruppens ledamöter.

Diagram 4. Andel utbildningar som vi har bedömt uppfyller kriterier kring det systematiska kvalitetsarbetet i hög grad i fördjupade kvalitetsgranskningar av yrkeshögskoleutbildningar 2019–2023.



### 2.1 9 av 10 utbildningar bör förbättra sitt kvalitetsarbete

Ett väl fungerande systematiskt kvalitetsarbete är avgörande för hög kvalitet i utbildningarna och i majoriteten av dem bedömer vi att kvalitetsarbetet fungerar i sin

helhet. Vi ser även i de flesta utbildningar att utbildningarnas ledningsgrupp arbetar för att utbildningen utvecklas och att ett systematiskt kvalitetsarbete bedrivs. Samtidigt ser vi också att många utbildningar kan utveckla sitt kvalitetsarbete, antingen för att det finns kvalitetsbrister i en del av deras kvalitetsarbete eller för att det finns tydliga förbättringsmöjligheter. I nästan 9 av 10 utbildningar vi har granskat under 2023 identifierar vi förbättringsområden som handlar om det systematiska kvalitetsarbetet och i hälften av utbildningarna handlar det om förbättringsområden som utbildningen behöver utveckla eftersom kriteriet inte uppfylls.

En anledning till att vi identifierar så många förbättringsområden inom just det systematiska kvalitetsarbetet är att problem eller kvalitetsbrister som uppstår på ett annat område, som lärandet eller LIA, ofta kan leda tillbaka till ett kvalitetssystem som behöver utvecklas. Det kan till exempel handla om att utbildningens kvalitetsarbete inte är utformat så att det vid behov leder till uppdateringar av kursinnehållet eller förbättringar i genomförandet, eftersom synpunkter från arbetslivet eller de studerande inte fångas upp i tillräckligt stor utsträckning. Vi ser också att utbildningsanordnarna i många fall inte ger ledningsgrupperna tillräckligt underlag för att de ska kunna analysera vilka resultat och vilken effekt i arbetslivet som utbildningen ger. Ledningsgrupperna ges i dessa fall inte tillräckliga förutsättningar för att svara för att det systematiska kvalitetsarbetet bedrivs i utbildningens alla delar.

När vi analyserar förbättringsområdena ser vi fem typer av utmaningar som är återkommande i många utbildningar. Det handlar om att

- skapa en engagerad ledningsgrupp som deltar på mötena
- formulera målbilder för sin utbildning
- följa upp och analysera utbildningens resultat och effekt
- återkoppla resultat av kvalitetsarbetet till de studerande
- dokumentera kvalitetsarbetet.

### 2.1.1 Att skapa en engagerad ledningsgrupp som deltar på mötena

En förutsättning för att kunna bedriva kvalitetsarbete inom yrkeshögskolan är att det finns en aktiv ledningsgrupp som svarar för att det systematiska arbetet bedrivs. En väl fungerande ledningsgrupp för strategiska diskussioner och driver utbildningens utveckling så att den skapar de värden som arbetslivet efterfrågar. För att detta ska kunna ske behöver ledningsgruppens ledamöter delta på mötena. Kvalitetsgranskningarna under 2023 visar att nästan en tredjedel av alla granskade utbildningar har utmaningar med att skapa en engagerad ledningsgrupp. Ledningsgruppens engagemang är lägre för distansutbildningar än för utbildningar som bedrivs på plats. Förbättringsområden kring ledningsgruppens engagemang är också de som i lägst grad är åtgärdade vid uppföljning.

### 2.1.2 Att formulera mål, önskat resultat och effekt för utbildningarna

För att kunna följa upp hur väl utbildningen fyller sitt syfte, om utbildningen levererar den kompetens som arbetslivet behöver och därmed håller hög kvalitet, behöver anordnare tillsammans med det anställande arbetslivet i ledningsgruppen formulera mål för utbildningen. Det kan handla både om kvantitativa mål, som antalet examinerade studerande, eller kvalitativa mål som beskriver den önskade effekten som utbildningen förväntas leverera. Kvalitetsgranskningarna 2023 visar att många anordnare arbetar med att kontinuerligt förbättra utbildningen men det oftast saknas tydliga mål kopplade till kvaliteten som ledningsgruppen kan använda för att kunna ta ställning till om utbildningen ger önskad effekt. Över hälften av utbildningarna som vi har granskat bör eller behöver utveckla sitt systematiska arbete med att sätta mål för resultat och för utbildningens effekt, det vill säga vad utbildningen faktiskt levererar till arbetslivet och om det motsvarar arbetslivets behov.

Granskningarna visar att många anordnare och ledningsgrupper även bör eller behöver utveckla sättet på vilket de följer upp och analyserar utbildningens resultat och effekt. Vi ser ofta att utbildningsanordnaren redovisar siffror för ledningsgruppen om avhopp eller examinationsgrad, men att siffrorna inte diskuteras på ett mer djupgående och strategiskt sätt eller jämförs över tid för att kunna upptäcka mönster. Förklaringarna till avhopp och låg examinationsgrad läggs ofta på faktorer hos de studerande som anordnaren inte kan påverka. Därmed läggs uppföljning, analys och förbättringsåtgärder på en lägre nivå.

## 2.2 Att återkoppla kvalitetsarbetets resultat till de studerande

För att de studerande ska uppleva att de kan påverka utbildningen, och att deras synpunkter leder till förändring, är det viktigt att anordnaren återkopplar resultat av kvalitetsarbetet till dem. Vi ser regelbundet att anordnare använder sig av de studerandes synpunkter i syfte att utveckla utbildningen, men att de inte berättar för de studerande hur deras feedback har lett till konkreta förändringar i utbildningen. Det kan leda till att de studerande inte känner sig hörda eller att de blir mindre benägna att fylla i enkäter.

## 2.3 Att dokumentera kvalitetsarbetet

För att möjliggöra kontinuitet i ledningsgruppens arbete och för att berörda parter ska kunna följa utbildningens utveckling över tid behöver utbildningens kvalitetsarbete dokumenteras. Ett återkommande förbättringsområde som identifieras i kvalitetsgranskningen är att dokumentationen av kvalitetsarbetet behöver förbättras. Detta är viktigt även för anordnare som driver utbildningar som i övrigt fungerar väl. I vissa fall ser vi utbildningar som fungerar väl och har ett kvalitetsarbete som är avhängigt olika personer i organisationen, samtidigt som dokumentation av arbetet saknas. Det handlar exempelvis om att det inte finns några dokumenterade åtgärder eller beslut som har tagits i ledningsgruppen eller att rutiner är inte nedskrivna. Ett annat exempel är att svarsfrekvensen i utvärderingar är låga och att utbildningsledaren istället har muntlig kontakt med de studerande och på det sättet fångar upp de studerandes synpunkter. En välfungerande utbildning med ett dokumenterat kvalitetsarbete är ofta avhängig enskilda personer, en engagerad utbildningsledare, ledningsgrupp och erfarna lärare. Om dessa byts ut riskerar kvaliteten att sjunka drastiskt. Det är därför viktigt att dokumentera arbetet så att det fortgår även då personer i organisationen byts ut.

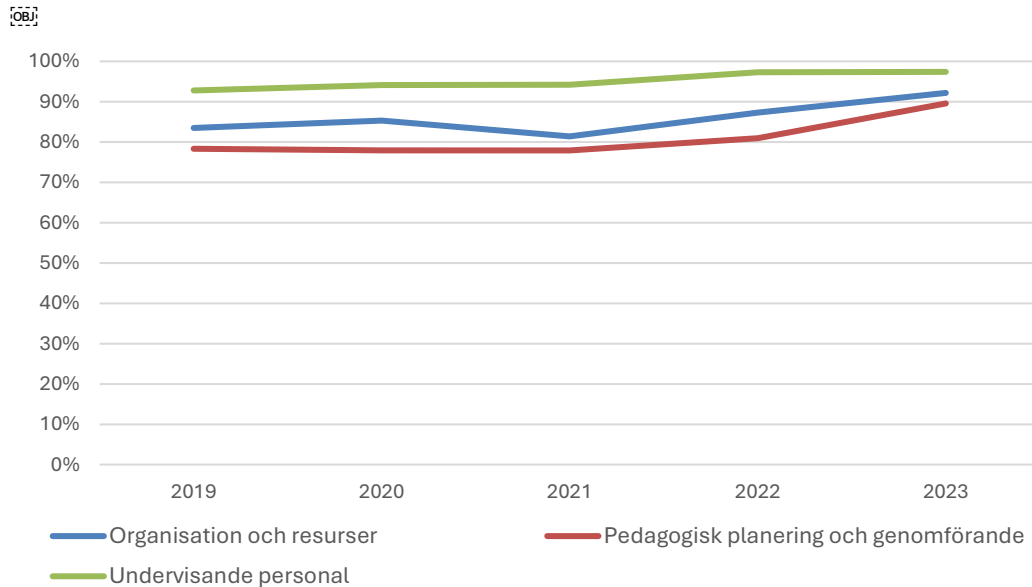
## 2.4 Kvalitet inom lärande och organisation

### 2.4.1 Kvaliteten inom lärande och organisation har varit hög och stabil över tid

Bedömningen av de kriterier som berör lärande, organisation och resurser och den undervisande personalen har varit relativt stabil och hög genom åren, med en långsam ökning sedan 2021. Kvalitetsgranskningarna visar att de flesta utbildningar har en organisation och en pedagogik som skapar förutsättningar för de studerande att nå utbildningens mål.

Dock har vi rekommenderat många förbättringsområden inom kriteriet för lärandet. Vi ser att anordnaren bör förbättra lärandet för att höja kvaliteten ytterligare, även om kriteriet i övrigt är uppfyllt. De uppföljande granskningarna visar att de flesta anordnare lyckas väl med att åtgärda förbättringsområdena gällande kriterierna kring utbildningens lärande och organisation.

Diagram 5. Andel utbildningar som vi har bedömt uppfyller kriterier kring utbildningens organisation och lärande i hög grad i fördjupade kvalitetsgranskningar av yrkeshögskoleutbildningar 2019–2023.



#### 2.4.2 Utmaningar inom lärande och organisation är varierande och kontextberoende

I de flesta yrkeshögskoleutbildningar ser vi återkommande mönster när det gäller utmaningar, men inom området lärande och organisation är dessa mindre synliga. Vi har identifierat många olika typer av förbättringsområden som är beroende på den unika situationen, kontext och omständigheter som varje utbildning är verksam i. Det som är återkommande är att vi ofta kan leda tillbaka dessa mer unika förbättringsområden till kvalitetsbrister eller förbättringspotential i bakomliggande strukturer och system. Ett exempel kan vara att vi observerar att kommunikationen med de studerande är otydlig och betygsåterkopplingen behöver utvecklas, vilket kan bero på resursbrister i den dagliga ledningen. Ett annat exempel kan vara att de studerande saknar en tydlig röd tråd i utbildningen och ser inte sammanhanget mellan kurserna, vilket kan härledas till att det saknas struktur och rutiner för samarbete mellan den undervisande personalen.

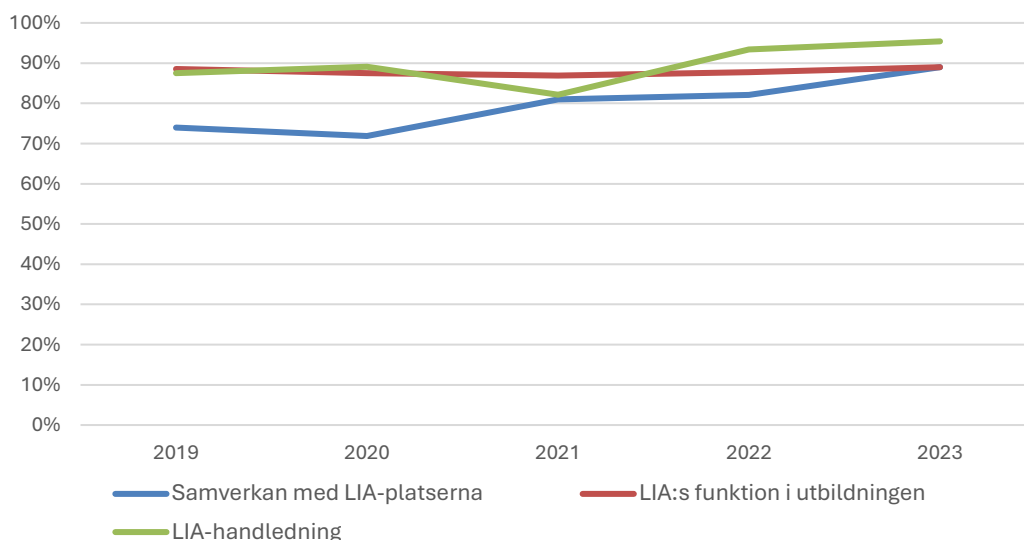
Även om det finns en stor variation i förbättringsområden ser vi två utmaningar som är mer återkommande. Det handlar om återkoppling till de studerande och kompetensutveckling av den undervisande personalen. För att studerande ska ha goda förutsättningar att nå utbildningens mål är det viktigt att de är medvetna om hur de ligger till i utbildningen. Vi ser regelbundet att betyg eller examinerande moment inte återkopplas systematiskt till de studerande, alternativt att återkopplingen är begränsad eller tar lång tid. När det handlar om den undervisande personalen visar granskningarna att det ofta är en utmaning för anordnare att rekrytera utbildare som har både kunskap inom yrket och ämnet och en pedagogisk kompetens. Det är utbildningsanordnarens ansvar att säkerställa att de som undervisar på utbildningen har rätt pedagogisk kompetens och vi ser regelbundet att utbildningsanordnaren inte kompetensutvecklar den undervisande personalen.

## 2.5 Kvalitet inom lärande i arbete (LIA)

### 2.5.1 LIA är en väl fungerande del av yrkeshögskolan

LIA kännetecknar yrkeshögskolan och är därmed av stor vikt för kvalitet i utbildningen. Genom LIA-kurserna kan de studerande knyta ihop teorin med de praktiska momenten i yrkesrollen som utbildningen ska leda till. I studerandeenkäterna vi skickar ut i samband med våra fördjupade kvalitetsgranskningar observerar vi att en stor del av de studerande tycker LIA-perioderna är det som är bäst med utbildningen. De flesta studerande tycker också att LIA gav dem en bättre förståelse för yrkesrollen. Det är även via LIA-kurserna som en stor del av de studerande får jobb. I ungefär 9 av 10 utbildningar vi granskar fungerar LIA väl, och LIA-kriterierna har bedömts högre 2023 än under tidigare år.

Diagram 6. Andel utbildningar som vi har bedömt uppfyller kriterier kring LIA i hög grad i fördjupade kvalitetsgranskningar av yrkeshögskoleutbildningar 2019–2023. <sup>(9)</sup>



### 2.5.2 Anordnare som behöver utveckla LIA har oftast utmaningar med att säkerställa att kurserna är relevanta och kvalificerade

LIA fungerar oftast väl och vi har inte identifierat många förbättringsområden på LIA-kriterierna i jämförelse med de andra områdena. Eftersom LIA är en så pass viktig del av utbildningen ser vi att de förbättringsområden vi identifierat här, oftast är de som är avgörande för att utbildningen ska hålla en hög kvalitet. Detta gäller särskilt kriteriet att LIA ska vara en väl fungerande del av utbildningen.


De flesta förbättringsområden som anordnare behöver arbeta med handlar om att de ska säkerställa att LIA-kurserna är relevanta och kvalificerade. Det handlar om att kursplanerna och målen ska vara tydliga och relevanta och att anordnaren ska säkerställa att själva LIA-platserna är lämpliga och kvalificerade. Att säkerställa kvalitet på LIA-platserna handlar om att följa eller skapa rutiner, som att kontrollera att de studerande får relevanta och lämpliga uppgifter, att följa upp kvaliteten på LIA-platsen under LIA-perioden eller att arbetsplatsens synpunkter på utbildningsmålen inhämtas.

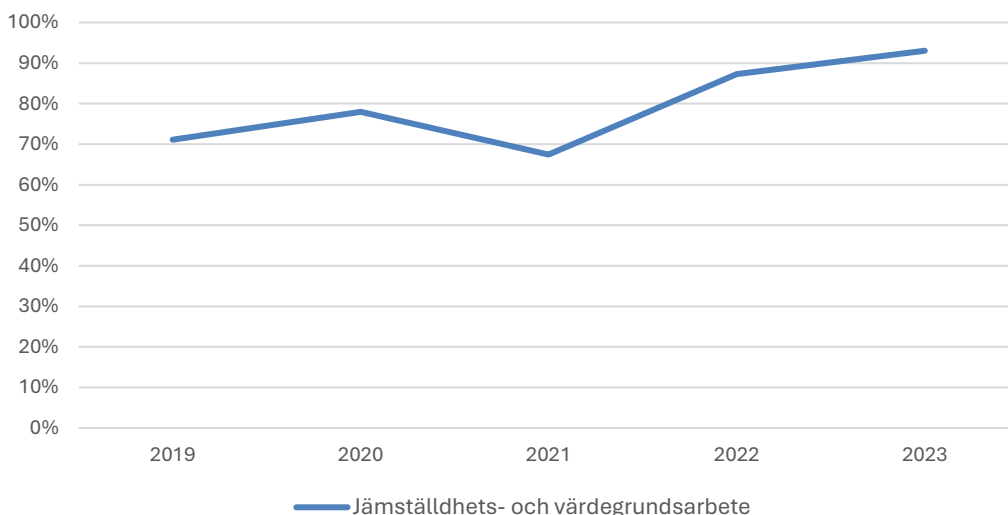
Vidare behöver en del anordnare arbeta med att utöka nätverket av LIA-platserna. Det handlar om att tydligt och tidigt kommunicera vilka LIA-platser som finns och att erbjuda stöd till de studerande som har svårt att hitta en LIA-plats på egen hand. I vår

studerandeenkät bekräftas bilden av att en del studerande upplever att de inte har fått bra stöd från utbildningsanordnaren att hitta en LIA-plats.

## 2.6 Kvalitet inom värdegrund och jämställdhet

Sedan myndigheten 2019 började kvalitetsgranska anordnarnas arbete med jämställdhet har vi sett en ökning av andelen utbildningar som uppfyller kriteriet i hög grad. Det handlar om en ökning från att 71 procent av utbildningarna uppfyllde kriteriet 2019 till att 93 procent av de granskade utbildningarna gör det under 2023. Fler anordnare och ledningsgrupper arbetar aktivt med värdegrundsfrågor, både vad det gäller jämställdhet, mångfald och likabehandling.

Diagram 7. Andel utbildningar som uppfyller kriteriet kring värdegrund och jämställdhet i hög grad i fördjupade kvalitetsgranskningar av yrkeshögskoleutbildningar 2019–2023. 



Även granskningen 2023 visar att även om det i 9 av 10 utbildningar arbetas aktivt med jämställdhet, finns det många anordnare som kan utveckla sitt arbete med att bidra till att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval. Det handlar om anordnare som redan gör aktiva insatser i de granskade utbildningarna, men som bör utveckla en tydligare systematik genom att följa upp och analysera insatserna som en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Anordnare bör bli bättre på att analysera varför en viss könsfördelning finns i deras bransch och specifikt inom deras utbildning, sätta in olika åtgärder om det behövs och följa upp om åtgärderna har en effekt. Ett liknande mönster ser vi också i våra uppföljande kvalitetsgranskningar. Alla anordnare har tagit initiativ till att förbättra jämställdhetsarbetet i utbildningen som granskats men de har oftast inte lyckats systematisera arbetet och inkludera det i kvalitetsarbetet.

### **3 Utbildningarna uppfyller kvalitetskriterierna i hög grad**

#### **3.1 Utveckling av arbetssätt påverkar resultat**

Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) arbetar löpande med utveckling av arbetssätt, uppföljning, analys och utvärdering av vår metod och analys av våra granskningsresultat. Det leder till både mindre och större förändringar i myndighetens kvalitetsgranskningsprocess. Även mindre förändringar påverkar granskningsresultatet och de iakttagelser som vi presenterar i denna rapport. I detta kapitel redovisar vi de viktigaste förändringarna vi har genomfört under 2023 i kvalitetsgranskningen av yrkeshögskolan och konst- och kulturutbildningar.

#### **3.2 Ändringar i granskningsrapport och beslut inom konst- och kulturutbildningar och yrkeshögskoleutbildningar**

Under 2023 har vi utvecklat hur vi skriver granskningsrapporter och granskningsbeslut inom både yrkeshögskolan och konst- och kulturutbildningar. För att minska handläggningstider och göra våra rapporter och beslut mer lättlästa och tydliga har vi arbetat med att utifrån en klarspråksmodell förenkla strukturen på beslut och rapporter. Ett led i detta är att vi tydligare har motiverat skälen för den samlade bedömningen i besluten.

Vi har även förändrat sättet på vilket vi formulerar förbättringsområden i granskningsrapporterna. Syftet med ändringen är att det tydligare ska framgå vad vi bedömer och hur detta är avgörande för utbildningens kvalitet kopplat till de olika kvalitetskriterierna. Vi formulerar numera förbättringsområdena med orden "bör" eller "behöver". När vi bedömer att det är avgörande för kvaliteten att ett kriterium behöver utvecklas använder vi ordet "behöver" i våra förbättringsområden. När vi bedömer att ett kriterium uppfylls i hög grad med ändå ser saker en utbildningsanordnare kan utveckla arbetet använder vi ordet "bör". Ibland har vi identifierat flera förbättringsområden inom ett kriterium som vi bedömer behöver eller bör utvecklas.

Myndigheten följer årligen upp utbildningsanordnarnas synpunkter på kvalitetsgranskningen genom en enkät. Under 2023 besvarade 159 utbildningsanordnare enkäten. Svarsfrekvensen var 79 procent för utbildningsanordnare som haft fördjupad kvalitetsgranskning och 82 procent för utbildningsanordnare som haft uppföljande kvalitetsgranskning. Resultatet visar att de flesta som svarat tycker att den förenklade strukturen för rapport och beslut är lätta och tydliga att förstå.

#### **3.3 Mer fokus på utbildningsanordnarens arbete med utbildningens resultat och effekt inom yrkeshögskolan**

För att främja utbildningsanordnarnas systematiska kvalitetsarbete med att följa upp och förbättra kvaliteten i yrkeshögskoleutbildningarna har vi under 2023 i högre grad granskat anordnarnas och ledningsgruppernas arbete med att följa upp utbildningarnas resultat och effekt. Att det sker ett systematiskt arbete med utbildningarnas resultat och effekt är av stor betydelse för att de ska hålla en jämn och hög kvalitet både på kort och lång sikt.

Vi har granskat utbildningsanordnarnas uppföljning och systematiska kvalitetsarbete med utbildningarna på ett mer konkret sätt än vad vi gjort tidigare år. Under de fördjupade kvalitetsgranskningarna har vi tittat på hur anordnare tillsammans med ledningsgrupper sätter målbilder för utbildningens resultat och effekt. Vi har även granskat om anordnaren och ledningsgruppen ser till att det finns former för uppföljning som vid behov leder till förbättringsåtgärder i hela kedjan från antagning, genom utbildning, mot examination och till kompetensförsörjningen av arbetslivet. Det handlar om nyttjande av beviljade studerandeplatser, antalet studerande som fullföljer utbildningen och når examen, antalet

studerande som når rätt jobb efter examen samt om kompetensen hos de examinerade från utbildningen svarar mot det aktuella kompetensbehov som arbetslivet har.

### 3.4 Tematisk kvalitetsgranskning av miljömässig hållbarhet inom yrkeshögskolan

I mars 2022 återrapporterades ett regeringsuppdrag om hur myndigheten kan bidra ytterligare till att nå de globala målen för hållbar utveckling (Agenda 2030).<sup>1</sup> En av de insatser som lyfts fram i återrapporteringen handlar om att myndigheten kan lägga till hållbarhetsperspektivet i kvalitetsgranskning av utbildningar inom yrkeshögskolan. Inom konst- och kulturutbildningar kvalitetsgranskar myndigheten redan idag ett kriterium som handlar om hållbarhet, men ett motsvarande kriterium finns inte inom yrkeshögskolan.

Myndigheten har under 2023 genomfört en tematisk kvalitetsgranskning av miljömässig hållbarhet. Målet med den tematiska kvalitetsgranskningen var att hitta indikatorer eller tillvägagångssätt för att väga in miljömässig hållbarhet<sup>2</sup> i myndighetens kvalitetsgranskning framöver.

Myndigheten har formulerat indikatorer som har prövats i elva utbildningar under 2023, i en bredd av utbildningsområden. Detta har skett genom intervjuer med utbildningsanordnare och arbetslivsrepresentanter på temat. Svaren på intervjuerna användes inte för att bedöma kvaliteten på anordnarnas arbete med miljömässig hållbarhet, utan fungerade som underlag för att kunna dra slutsatser i det fortsatta arbetet.

Den tematiska kvalitetsgranskningen har lett till framtagna indikatorer som kan användas för att granska arbetet med miljömässig hållbarhet i utbildningar inom yrkeshögskolan. Fortsättningsvis kommer vi att under 2024 genomföra en ny tematisk granskning där vi kommer att använda indikatorerna under ett nytt kriterium.

### 3.5 Fördjupad kvalitetsgranskning av korta konst- och kulturutbildningar

Från sensommaren 2022 till sommaren 2023 har myndigheten i ett pilotprojekt utforskat och utvecklat en metod för att granska korta utbildningar som bidrar till att bevara och/eller utveckla kulturarvet. Syftet med pilotprojektet var att utveckla en effektiv och behovsanpassad metod för utredning av korta utbildningar samt att utveckla myndighetens palett av metoder för granskning och tillsyn. Samtliga korta konst- och kulturutbildningar har granskats. En ny metod har tagits fram där granskningsområdena fördelats mellan enheten för tillsyn och studiedokumentation och enheten för kvalitetsgranskning. Granskningsområdena och metoden har avgränsats med hänsyn till utbildningarnas längd. Områdena har också fördelats mellan tillsyn och kvalitetsgranskning.

I den enkät som anordnarna besvarat efter att granskningen och tillsynen avslutats har tre av fyra anordnare svarat. Anordnarnas uppfattning är att granskningen och tillsynen varit tidsbesparande och fungerat väl i såväl förberedelse- som genomförandefas och att resultatet kommer att bidra till att utveckla anordnarnas respektive verksamheter.

---

<sup>1</sup>MYH 2021/6265.

<sup>2</sup> Ekologisk och miljömässig hållbarhet används synonymt. Vi har valt att använda begreppet miljömässig hållbarhet eftersom det är den som används av flera andra myndigheter, som exempelvis Naturvårdsverket, och i de av riksdagen fastställda miljömålen med ursprung i Agenda 2030.



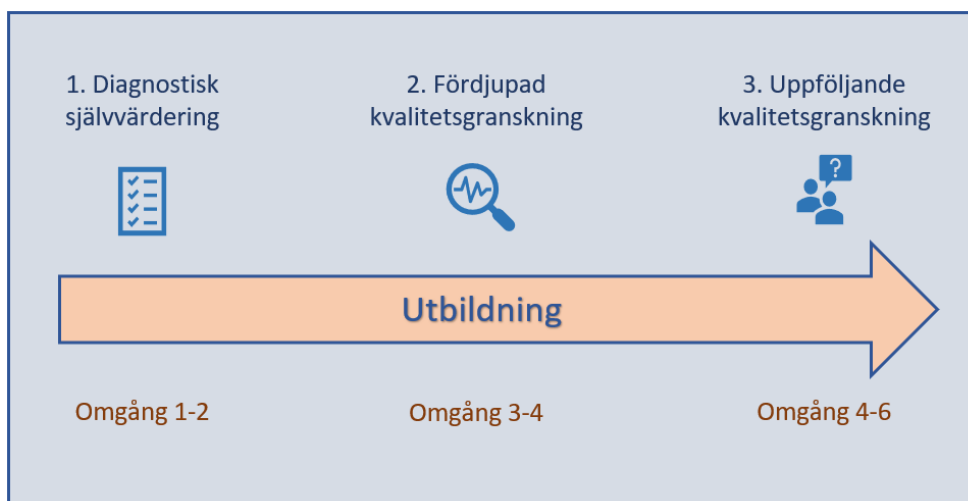
## 4 Kvalitetsfrämjande insatser

Enligt 3 § förordning (2011:1162) med instruktion för Myndigheten för yrkeshögskolan ska myndigheten främja utvecklingen och kvaliteten i de utbildningsformer vi ansvarar för. Detta sker bland annat genom kvalitetsfrämjande insatser utifrån de erfarenheter och lärdomar myndigheten får i kvalitetsgranskning.

### 4.1 Självvärdering som ett stöd för utbildningsanordnarnas arbete med kvalitet

Myndigheten har tagit fram flera självvärderingsverktyg som en kvalitetsfrämjande insats för att utbildningsanordnare ska kunna utvärdera sin, eller sina utbildningar. Verktygen består av ett antal frågor, som är fördelade över olika områden och utgår från myndighetens kvalitetskriterier.<sup>3</sup>

Av figur 1 framgår att verktyget kan fungera som ett stöd för utbildningsanordnarna under en utbildnings hela livscykel och med fördel kan användas redan inför utbildningsstart.



Figur 1. Myndighetens visualisering över självvärderingens plats i en utbildnings livscykel.

Myndigheten publicerade självvärderingsverktyget för systematiskt kvalitetsarbete inom yrkeshögskolan på myndighetens webbsida i november 2019.<sup>4</sup> I september 2021 har myndigheten publicerat ett självvärderingsverktyg riktat mot konst- och kulturutbildning. Verktygen har sedan dess haft samma format och syfte, men genomgått mindre uppdateringar och justeringar i enlighet med de kriterier och indikatorer som används i myndighetens kvalitetsgranskning. Verktyget är uppskattat och vi ser att det används i hög utsträckning av utbildningsanordnarna. Under 2023 har vi uppdaterat självvärderingsverktygen så att anordnaren kan ta fram egna genomströmningsdiagram samt lagt till möjligheten att åskådliggöra könsuppdelad statistik.

År 2020 lanserade myndigheten även ett självvärderingsverktyg för kvalitetssäkring av validering. Det verktyget riktar sig till utbildningsanordnare inom alla utbildningsformer. Verktyget är tänkt att samspela med det tidigare lanserade självvärderingsverktyget för systematiskt kvalitetsarbete så att arbetet med validering kan integreras i det ordinarie systematiska kvalitetsarbetet.

<sup>3</sup> Kvalitetsgranskning - Myndigheten för yrkeshögskolan (myh.se)

<sup>4</sup> diagnostisk\_sjalvvardering\_yh\_v2.0.xlsx (live.com)

## 5 Konst- och kulturutbildningar

Kvalitetsgranskningen av konst- och kulturutbildningar utgår från nio fastställda kvalitetskriterier inom tre områden: utbildningens lärande, utbildningens utveckling och förbättring samt syfte och bidrag till övergripande samhälleliga mål.

### 5.1 Fördjupad kvalitetsgranskning

Under 2023 har vi genomfört fördjupad kvalitetsgranskning av 14 utbildningar. Ingen av de utbildningar som granskats har bedömts ha en kvalitet som behöver utvecklas eller som är bristande.

Resultatet från årets granskningar visar att utbildningarna är utformade för att fylla sitt syfte, oavsett vad de ska leda till för de studerande: högre studier, kvalificerat yrkeskunnande eller till att ett kulturarv bevaras eller utvecklas. Kvalitetsgranskningarna under 2023 visar vidare att de granskade utbildningarna över lag fungerar väl inom alla granskningsområden. Det praktiska och pedagogiska genomförandet har under flera år varit en styrka i många av de granskade konst- och kulturutbildningarna. Vi ser att de studerande tränas i att hitta sitt uttryck och att lära sig att lära. Inom utbildningarna tas hänsyn till studerandes olika förutsättningar att tillgodogöra sig undervisning. Resultatet från årets kvalitetsgranskningar visar även att utbildningarna genomförs med hänsyn till hållbar utveckling.

Utbildningsanordnarna arbetar för att främja jämställdhet och motverka kränkande behandling i utbildningarna. Könsfördelningen i konst- och kulturutbildningarna är dock sned. Myndighetens bedömning är att arbetet för att främja breddad rekrytering, mångfald och jämställdhet behöver fortsätta.

### 5.2 Uppföljande kvalitetsgranskning

Under 2023 har vi genomfört uppföljande kvalitetsgranskning av 18 konst- och kulturutbildningar.

Utbildningsanordnarna har i stor utsträckning utvecklat de förbättringsområden som identifierats i den fördjupade kvalitetsgranskningen. På så sätt ser vi att det sker en förflyttning mot högre utbildningskvalitet i de granskade utbildningarna som en följd av kvalitetsgranskningen. I 65 procent av fallen har vi bedömt att utbildningen har åtgärdat alla identifierade förbättringsområden på ett sätt som har stärkt utbildningen. I resten av fallen, 35 procent, har vi bedömt att anordnaren har vidtagit åtgärder för att förbättra kvalitet i utbildningen, men att det fortfarande kvarstår en del arbete.

#### 5.2.1 Resultat av insatser för att främja utveckling och kvalitet i konst- och kulturutbildningar och utbildningar med endast tillsyn

För att underlätta utbildningsanordnarnas kvalitetsarbete finns ett självvärderingsverktyg för systematiskt kvalitetsarbete som myndigheten tillhandahåller. Verktöget uppdaterades 2023 med möjligheten att följa utbildningarnas genomströmning samt att fylla i könsuppdelad statistik över studerande som utbildningsanordnaren kan följa över tid.

Under året har vi medverkat i en kvalitetsdag för anordnare där det bland annat gjordes en tillbakablick från 2015 då konst- och kulturutbildningarna blev en del av Myndigheten för yrkeshögskolan och fram till idag.

## 6 Framåtblick

### 6.1 Stödmaterial som fortsatt främjar kvaliteten

Vi har sett att i majoriteten av utbildningarna som vi har granskat under 2023 bör eller behöver anordnaren och ledningsgruppen utveckla sitt arbete med att som första led i det systematiska kvalitetsarbetet följa och analysera vilka resultat och vilken effekt utbildningen ger. Ett led i detta är att anordnaren och ledningsgruppen skapar tydliga målbilder gällande vilka resultat och vilken effekt på arbetslivet som utbildningen ska ge. Utifrån en målbild kan de sedan hitta passande former att följa upp och vidta relevanta förbättringsåtgärder. Det kan handla om nyttjande av beviljade studerandeplatser, antalet studerande som fullföljer utbildningen och når examen, antalet studerande som når rätt jobb efter examen samt om kompetensen hos de examinerade från utbildningen svarar mot det aktuella kompetensbehov som arbetslivet har.

Som stöd i det systematiska kvalitetsarbetet har myndigheten under 2023 utvecklat ett nytt stöd- och informationsmaterial riktat till utbildningsanordnare och deras ledningsgrupper. Materialet består av workshopmaterial, och kommer att publiceras på myndighetens webbplats myh.se i början av 2024. Materialet bygger på myndighetens diagnostiska självvärderingsverktyg.

### 6.2 Arbetet med goda exempel fortsätter

Myndigheten har sedan 2021 särskilt uppmärksammat goda exempel och sedan 2022 har de också dokumenterats under en egen rubrik i kvalitetsgranskningsrapporterna. Vi har utifrån de förbättringsområden som vi ser är vanligast matchat vårt urval av goda exempel. Genom att från och med våren 2024 tillgängliggöra goda exempel på myh.se vill vi bidra till att kunskap kan spridas och delas mellan utbildningsanordnare.

Av de goda exempel vi dokumenterat har vi gjort ett urval av goda exempel inom de fyra områdena ledningsgrupp, kvalitets- och värdegrundsarbete, lärande och LIA. Vi kommer löpande att fylla på med nya goda exempel, som kännetecknas av att de

- är överförbara till andra utbildningar
- är inspirerande
- bidrar till att lösa ett vanligt problem
- har ett valt arbetssätt eller en insats som utvärderats och som visat på resultat
- bidrar till att öka examensgraden och effekten av utbildningen.

## Bilaga 1. Fördjupade kvalitetsgranskningar 2023

Under 2023 har myndigheten genomfört 129 fördjupade kvalitetsgranskningar av utbildningar inom yrkeshögskolan och konst- och kulturutbildning. I tabellerna nedan framgår vilka utbildningar som ingått i urvalet. Myndigheten har även genomfört tio fördjupade kvalitetsgranskningar av korta konst- och kulturutbildningar.

Urval av utbildningar som ska kvalitetsgranskas genomförs med utgångspunkt i en behovsanalys och avser enskilda utbildningar. För 2023 valde vi pågående utbildningar som inte har haft fördjupad kvalitetsgranskning.

I urvalet har vi också beaktat när vi beräknar att utbildningsanordnaren eventuellt kommer att skicka in en ansökan om att fortsätta bedriva utbildningen.

### Yrkeshögskoleutbildningar

Utbildning	Anordnare	Kommun
Advanced software developer electrical & autonomous vehicles	YrkesAkademin YH AB	Trollhättan
Affärsutvecklare besöksnäring	YrkesAkademin YH AB	Flera orter/Visby
Affärsutvecklare besöksnäring	YrkesAkademin YH AB	Åre
Ambulanssjukvårdare	Lernia Utbildning Aktiebolag	Malmö
Anläggningsingenjör med bim-kompetens	Handelsakademin i Göteborg AB	Göteborg
Apotekstekniker	Göteborgs kommun	Göteborg
Arbetsledare, måltidsservice	TUC Sweden AB	Stockholm
Arbetsmiljöingenjör	TCC Sverige AB	Skellefteå
Art director & copywriter	Göteborgs kommun	Göteborg
Auktoriserad elinstallatör	NERCIA Utbildning Aktiebolag	Trollhättan
Automationsingenjör för hållbar industri 4.0	Etec Teknikutbildning AB	Oskarshamn
Automationstekniker – inriktning drift och underhåll av digitala produktionssystem	Lernia Utbildning Aktiebolag	Västerås
Beredskaps- och säkerhetssamordnare	Svenska Ledargruppen AB	Göteborg
Bergsskoletekniker – metall- och verkstadsindustri	Bergsskolan Kompetensutveckling Aktiebolag	Filipstad
Bryggeritekniker – öl och andra drycker	Kristianstads kommun	Kristianstad
Bygglovshandläggare/byggnadsinspektör	Lidköpings kommun	Lidköping (+ flera orter)
Byggnadsingenjör – digitalt byggande	Newton Kompetensutveckling AB	Stockholm
Byggnadsingenjör – digitalt byggande	Newton Kompetensutveckling AB	Malmö
Byggnadsingenjör – digitalt byggande	Handelsakademin i Göteborg AB	Luleå
Byggnadsvård – interiör och hantverk	Kramfors kommun	Kramfors
Byggproduktionsledare nybyggnation	Kyh Ab	Göteborg
Certifierad svetsare med kvalificerad kompetens	Osby kommun	Osby
Digital content designer	Medieinstitutet i Sverige AB	Malmö
Digital designer	Sunne kommun	Sunne
Drifttekniker – biogas och vattenrening	Varbergs kommun	Varberg

<b>Utbildning</b>	<b>Anordnare</b>	<b>Kommun</b>
Drifttekniker – processoperatör	Creando AB	Piteå
Drifttekniker kraft & värme	Härnösands kommun	Härnösand
E-commerce logistiker	IHM Business School Aktiebolag	Stockholm
Elektronikingenjör autonoma fordon	Göteborgs kommun	Göteborg
Fastighetsförvaltare	TUC Sweden AB	Linköping
Fastighetsingenjör – drift, underhåll och fastighetsförvaltning	Kyh Ab	Nacka
Filmarbetare i samordnande teamfunktioner	Kunskapsförbundet Väst	Trollhättan
Fpga systemutvecklare	Agstu Ab	Surahammar
Front end developer	Kyh Ab	Stockholm
Front end developer	Medieinstitutet i Sverige AB	Malmö
Frontend developer	Hyper Island Program AB	Stockholm
Frontendutvecklare	Jensen Education School AB	Göteborg
Frontendutvecklare	EC Utbildning AB	Helsingborg
Frontend-utvecklare	IT-Högskolan Sverige AB	Göteborg
Frontendutvecklare inriktning webbsäkerhet	Jensen Education School AB	Göteborg
Futuregames qa / game tester	Changemaker Educations AB	Boden
Förgyllare/dekormålare/ytbehandlare	Folkuniversitetet Stiftelsen kursverksamheten vid Göteborgs universitet	Tibro
Försäkringsrådgivare/skadereglerare/riskbedömare	Företagsekonomiska Institutet 1888 Aktiebolag	Stockholm
Handledare – socialpsykiatri	Eslövs kommun	Eslöv
Hotel supervisor	YrkesAkademin YH AB	Flera orter/Falun
Immersive experience creator	Changemaker Educations AB	Flera orter/ Stockholm
Internationell designer inom textil/mode/funktion	Stiftelsen Proteko	Borås
Javascript-utvecklare	IT-Högskolan Sverige AB	Göteborg
Javautvecklare	Nackademin Aktiebolag	Solna
Javautvecklare	Grit Academy AB	Malmö
Järnvägsingenjör	Nackademin Aktiebolag	Solna
Järnvägstekniker / kvalificerad signaltekniker	Trafikverket	Ängelholm
Key account manager	Sälj & Marknadshögskolan i Sverige AB	Solna
Kommersiell fotograf	Folkuniversitetet Stift Kursverksamheten Vid Stockholms universitet	Stockholm
Kontakttolk arabiska/somaliska/tigriska	Abf-s Avdelning I Stockholm	Stockholm
Kulturverkstan – internationell kulturprojektledare	Nätverkstan Kultur AB (svb)	Göteborg
Kvalitetssäkrare och testare inom it	Nackademin Aktiebolag	Solna
Kyl- och värmepumpstekniker	Personal Skills PS AB	Stockholm

Utbildning	Anordnare	Kommun
Kyl- och värmepumpstekniker	Personal Skills PS AB	Helsingborg
Leveldesigner	TGA utbildning AB	Stockholm
Ljud & musikproducent	Audio Production Academy AB	Stockholm
Logistics planner	NBI i Sverige AB	Växjö
Logistik och transportledning	Göteborgs kommun	Flera orter/ Göteborg
Logistiker- och transportledare	Kunskapscompaniet Ankaret Aktiebolag	Eskilstuna
Lönespecialist med systeminriktning	Iterum Education AB	Stockholm
Management inom hotell och besöksnäring	TEC Travel Education Centre AB	Malmö
Management inom hotell och besöksnäring	TEC Travel Education Centre AB	Göteborg
Medicinsk sekreterare	Stockholms kommun	Stockholm
Mjukvaruutvecklare	Mölk Utbildning AB	Norrköping
Modist	Stiftelsen Tillskärare-akademien i Göteborg	Göteborg
Motion designer	Hyper Island Program AB	Karlskrona
Mätningingenjör bygg och anläggning	Kyh Ab	Nacka
Online merchandiser	Sälj & Marknadshögskolan i Sverige AB	Göteborg
Payroll business partner	Medieinstitutet i Sverige AB	Malmö
Platschef	Nackademin Aktiebolag	Solna
Processoperatör livsmedel	Plushögskolan AB	Stockholm
Processtekniker krossning, asfalt och betong	Vilhelmina kommun	Flera orter/ Vilhelmina
Projektköpare/entreprenadingenjör bygg och anläggning	Företagsekonomiska Institutet 1888 Aktiebolag	Stockholm
Pythonutvecklare inriktning ai	Plushögskolan AB	Göteborg
Redovisningskonsult	Företagsekonomiska Institutet 1888 Aktiebolag	Stockholm
Ridlärare	Region Östergötland	Linköping
Ridlärare	Olofströms kommun	Olofström
Robot- och cnc-tekniker	Mora kommun	Mora
Scenkostym och historiska dräkter	Stiftelsen tillskärareakademien i Göteborg	Göteborg
Skräddare – herr, dam och klänning	Stiftelsen tillskärareakademien i Göteborg	Göteborg
Socialpedagog	Lernia Utbildning Aktiebolag	Piteå
Socialpedagog med inriktning kbt	Västerås kommun	Västerås
Specialistundersköterska – äldres hälsa och ohälsa	Kristianstads kommun	Flera orter/*
Specialistundersköterska akut- och intensivvård	Östsvenska Yrkehögskolan AB	Linköping
Specialistundersköterska demensvård	Örebro kommun	Örebro
Specialistundersköterska inom äldreomsorg	Skövde kommun	Skövde

Utbildning	Anordnare	Kommun
Specialistundersköterska inom äldreomsorg med inriktning hälsa och rehabilitering	Folkuniversitetet Stiftelsen kursverksamheten vid Uppsala universitet	Uppsala
Specialistundersköterska multisjuka äldre	Kompetensutvecklingsinstitutet Sverige AB	Stockholm
Specialistundersköterska palliativ vård	Örebro kommun	Örebro
Specialistundersköterska psykisk ohälsa/skötare	Örebro kommun	Örebro
Spelgrafiker	TGA utbildning AB	Stockholm
Systemutvecklare .net	Newton Kompetensutveckling AB	Malmö
Systemutvecklare .net	Borås kommun	Borås
Tandsköterska	Malmö kommun	Malmö
Tandsköterska	Plushögskolan AB	Lund
Teknisk förvaltare	Fastighetsakademin Sverige AB	Göteborg
Trafikläroarbildning	Sthlms Trafikläroarbildning	Stockholm
Trafikteknik	Consensus Sverige AB	Örebro
Trädgårdsmästare	Enköpings kommun	Enköping
Trädgårdsmästare, ledarskap, skötsel och underhåll av gröna miljöer	Umeå kommun	Umeå
Trätekniker	Träteknikerutbildning i Hammarö AB	Hammarö
Tullspecialist	TUC Sweden AB	Stockholm
Tullspecialist (ccs)	Härryda kommun	Härryda
Ux designer	Göteborgs kommun	Göteborg
Ux designer	EC Utbildning AB	Flera orter/*
Vfx-artist: 3d-visualisering och digital compositing	Skellefteå kommun	Skellefteå
Vvs-ingenjör	Insu Ab	Stockholm
Vvs-ingenjör	Hermods Aktiebolag	Örebro
Webbutvecklare	Göteborgs kommun	Göteborg
Yrkesfotograf – fotografi och rörlig bild	Stiftelsen Nordens Biskops Arnö	Håbo

## Konst- och kulturutbildningar

<b>Utbildning</b>	<b>Anordnare</b>	<b>Kommun</b>
Arkitekturutbildningen	Folkuniversitetet – Arkitekturskolan STHLM	Stockholm
Dansare	Kulturama	Gotland
Dansare, deltid	Kulturama	Gotland
Fotografisk utbildning	Kulturama	Stockholm
Inredning och design	Konstskolan Basis	Stockholm
Komposition – fri konst, 40 veckor	Folkuniversitetet – Gotlands Tonsättarskola	Gotland
Konst och design	Folkuniversitetet – Konstskolan i Stockholm	Stockholm
Konstnärlig fördjupning	Konstskolan Basis	Stockholm
Konstnärlig grundutbildning – projektkonst	Folkuniversitetet – Konstskolan i Stockholm	Stockholm
Mönsterkonstruktion och design	Stockholms Tillskärarakademi	Stockholm
Silversmide & smyckesdesign	Folkuniversitetet – utbildningen för silversmide & smyckesdesign	Stockholm
Skrivarlinjen distans	Folkuniversitetet – Skrivarakademin i Stockholm	Stockholm
Skrivarlinjen projekt	Folkuniversitetet – Skrivarakademin i Stockholm	Stockholm
Textilhantverk basår	Föreningen handarbetets vänner u.p.a.	Stockholm



## Korta konst- och kulturutbildningar

Utbildning	Anordnare	Kommun
Folkmusik, distans	Eric Sahlström Institutet AB	Tierp
Folkmusik, sång eller dans kortkurs	Eric Sahlström Institutet AB	Tierp
Korttidskurser 1,2 v	Stiftelsen Capellagården	Mörbylånga
Korttidskurser 2,6 v	Stiftelsen Capellagården	Mörbylånga
Nyckelharpsbygge, distanskurs	Eric Sahlström Institutet AB	Tierp
Slöjd- och hantverkstekniker	Sätergläntan institutet för slöjd och hantverk	Leksand
Slöjd- och hantverkstekniker, distans (25 procent)	Sätergläntan institutet för slöjd och hantverk	Leksand
Slöjd- och hantverkstekniker, distans (50 procent), 2 terminer	Sätergläntan institutet för slöjd och hantverk	Leksand
Textilhantverk kortkurs	Föreningen Handarbetets vänner	Stockholm
Vävning sommarkurs	Föreningen Handarbetets vänner	Stockholm

## Bilaga 2. Uppföljande kvalitetsgranskningar 2023

Under 2023 har myndigheten gjort ett urval på 114 utbildningar för uppföljande kvalitetsgranskning inom yrkeshögskolan och konst- och kulturutbildning.

För att en utbildning ska kunna bli aktuell för att väljas ut för uppföljande kvalitetsgranskning krävs att det finns en pågående utbildning som tidigare har haft en fördjupad kvalitetsgranskning.

### Yrkeshögskoleutbildningar

Utbildning	Anordnare	Kommun
.Net utvecklare	Plushögskolan AB	Göteborg
.Net-utvecklare	IT-Högskolan Sverige AB	Göteborg
3d-artist – arkitektur, inredningar och produkter	Tekniska Högskolan i Jönköping Aktiebolag	Eksjö
3d-tekniker	Botkyrka kommun	Botkyrka
Account manager	Företagsekonomiska Institutet 1888 Aktiebolag	Stockholm
Affärsinriktad redovisningsekonom	Plushögskolan AB	Karlstad
Anläggningsingenjör – infrastruktur	Hermods Aktiebolag	Örebro
Anläggningsingenjör – infrastruktur	Hermods Aktiebolag	Malmö
B2b-säljare	Plushögskolan AB	Örebro
Behandlingspedagog – neuropsykiatriska funktionsnedsättningar	Högskolan för lärande och kommunikation i Jönköping Aktiebolag	Eksjö
Bergmaterialingenjör	Lapplands kommunalförbund	Jokkmokk
Beridarutbildning	Flyinge Aktiebolag	Lund
Business intelligence-analytiker	Nackademin Aktiebolag	Solna
Bygglovshandläggare	YrkesAkademin YH AB	Flera orter
Byggproduktionsledare rot	Kyh Ab	Flera orter
Cad-konstruktör	EC Utbildning AB	Stockholm
Commercial diver – anläggningsdykare	Göteborgs kommun	Göteborg
Devops engineer	Nackademin Aktiebolag	Solna
Digital analytiker	Medieinstitutet i Sverige AB	Malmö
Digital design & strategy	Berghs School of Communication AB	Stockholm
Digital marknadsförare	Sälj & Marknadshögskolan i Sverige AB	Solna
Digital marknadsförare	Stockholms Internationella Handelsskola AB	Stockholm
Digital redovisningsekonom/konsult med löneadministration	NBI i Sverige AB	Luleå
Distributionselektriker	Plushögskolan AB	Lund
Driftingenjör elkraft	Härnösands kommun	Härnösand
Elektronikingenjör	Plushögskolan AB	Eskilstuna
Elkraftsingenjör	Plushögskolan AB	Västerås

Utbildning	Anordnare	Kommun
Elkraftsingenjör	Lernia Utbildning Aktiebolag	Linköping
Energitekniker – byggnader	Arvika kommun	Arvika
Entreprenadingenjör	Kyh Ab	Stockholm
Fastighetsförvaltare	Medieinstitutet i Sverige AB	Göteborg
Fastighetsingenjör	YrkesAkademin YH AB	Göteborg
Fastighetsingenjör – tekniska system och drift	Kyh Ab	Malmö
Finsnickare eller möbelrestauratör	Stiftelsen Stenebyskolan	Bengtsfors
Fullstack webbutvecklare	Chas Academy AB	Stockholm
Företagssäljare/b2b	Hermods Aktiebolag	Lund
Hovslagare	Västra Götalandsregionen	Skara
Hovslagare	Skellefteå kommun	Skellefteå
Hovslagarutbildning	Flyinge Aktiebolag	Eslöv
Hållbar produktion – plast och polymeringenjör	Tekniska Högskolan i Jönköping Aktiebolag	Jönköping
Ingenjör vvs och energi med 3d cad, bim och solenergi kompetens	Härnösands kommun	Härnösand
Inköp & supply management	NBI i Sverige AB	Göteborg
Inspektions- och provningsingenjör	NDT Training Center Aktiebolag	Västerås
Instrument- och steriltekniker	Plushögskolan AB	Uddevalla m.fl.
Internationell redovisningsekonom	Stockholms Internationella Handelsskola AB	Stockholm
Internationell vindkraftstekniker	Lernia Utbildning Aktiebolag	Piteå
It-projektledare	IT-Högskolan Stockholm AB	Stockholm
Java enterprise utvecklare	Göteborgs kommun	Göteborg
Javautvecklare	IT-Högskolan Stockholm AB	Stockholm
Järnvägsprojektör (est)	Stiftelsen Stockholms Tekniska Institut	Stockholm
Kalkylator inom vvs	Insu Ab	Nyköping
Key account manager	Sälj & Marknadshögskolan i Sverige AB	Göteborg
Kravanalytiker	Newton Kompetensutveckling AB	Malmö
Logistiker	TUC Sweden AB	Linköping
Läkemedelstekniker	Stockholms kommun	Stockholm
Marketing automation specialist	YrkesAkademin YH AB	Helsingborg
Medicinsk massageterapeut	Bergqvist Massage & Friskvårdsutbildningar AB	Malmö
Medicinsk sekreterare/koordinator	Varbergs kommun	Varberg
Medicinsk sekreterare/vårdadministratör	Sundsvalls kommun	Sundsvall
Network engineer – nätverksspecialist	Edugrade AB	Flera orter
Paralegal	Medborgarskolan Stockholmsregionen	Stockholm

Utbildning	Anordnare	Kommun
Playgroundsquad, upplevelse- och spelprogrammering	TENSION education AB	Falun
Produktionsledning	Berghs School of Communication AB	Stockholm
Produktionsteknik	Oskarshamns kommun	Oskarshamn
Produktionstekniker	Köpings kommun	Flera orter
Projektledare elinstallation	Stiftelsen Stockholms Tekniska Institut	Stockholm
Projektledare elkraft distans	Åsbro Kursgård AB	Askersund
Projektledare vvs	Insu AB	Nyköping
Redovisningsekonom	Eslövs kommun	Eslöv
Redovisningsekonom	TUC Sweden AB	Lidköping
Redovisningsekonom	TUC Sweden AB	Stockholm
Samhällsbyggnad infrastruktur	Nackademin Aktiebolag	Solna
Skogsbrukstekniker	Dille Gård AB	Krokom
Socialpedagog/Behandlingspedagog	YrkesAkademin YH AB	Sundsvall
Solenergiprojektör	Kyh AB	Flera orter
Specialist undersköterska – palliativ vård	TUC Sweden AB	Jönköping
Systemutvecklare .net	Varbergs kommun	Varberg
Systemutvecklare java	YrkesAkademin YH AB	Sundsvall
Säljare b2b	Medieinstitutet i Sverige AB	Malmö
Tandsköterska	Folkuniversitetet Stiftelsen kursverksamheten vid Uppsala universitet	Falun
Tandsköterska	Lindesbergs kommun	Lindesberg
Tandsköterska	AU Utbildning AB	Solna
Teknisk förvaltare	Newton Kompetensutveckling AB	Malmö
Trac internationell turism- och resekonsult med iata	TEC Travel Education Centre AB	Malmö
Tågtekniker	MTR Nordic AB	Stockholm
Underhållstekniker inom automatiserad tillverkningsindustri	Gislaveds kommun	Flera orter
Va-projektör	Nackademin Aktiebolag	Solna
Va-projektör	Folkuniversitetet Stiftelsen kursverksamheten vid Umeå universitet	Umeå
Vatten- och miljötekniker	Blue Peak	Järfälla
Ventilationsingenjör	Lernia Utbildning Aktiebolag	Piteå
Verksamhetsutvecklare	Södertälje kommun	Södertälje
Virtual reality-utvecklare	Nackademin Aktiebolag	Solna
Vvs-ingenjör	Hermods Aktiebolag	Stockholm
Vvs-ingenjör	Hermods Aktiebolag	Göteborg

Utbildning	Anordnare	Kommun
Vvs-ingenjör	Plushögskolan AB	Linköping
Vvs-projektör	Stiftelsen Stockholms Tekniska Institut	Stockholm

## Konst- och kulturutbildningar

Utbildning	Anordnare	Kommun
Arkitektur och design	Nyckelviksskolan	Lidingö
Artists' Books	Grafikskolan i Stockholm	Stockholm
Bild och grafisk form	Nyckelviksskolan	Lidingö
Ekologisk och gestaltande trädgårdsutbildning	Stiftelsen Capellagården	Mörbylånga
Filmproduktion	Kulturama	Stockholm
Fotografisk konstutbildning	Kulturama	Stockholm
Inredning och design	Folkuniversitetet – Art College	Göteborg
Keramisk form	Nyckelviksskolan	Lidingö
Konstnärlig idégestaltning	Göteborgs Konstskola	Göteborg
Metallformgivning	Nyckelviksskolan	Lidingö
Möbel 1	Stiftelsen Capellagården	Mörbylånga
Möbel 2	Stiftelsen Capellagården	Mörbylånga
Mönsterdesign och grafiska tekniker	Formakademin i Lidköping AB	Lidköping
Stockholm Operastudio 1	Kulturama	Stockholm
Stockholm Operastudio 2	Kulturama	Stockholm
Textil 1	Stiftelsen Capellagården	Mörbylånga
Textil 2	Stiftelsen Capellagården	Mörbylånga
Textil form	Nyckelviksskolan	Lidingö

### Bilaga 3. Fastställda kvalitetskriterier 2023 som kvalitetsgranskningar utgår från

#### Yrkeshögskolan

- **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.
- **Ledningsgruppen säkerställer stark arbetslivsanknytning 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.
- **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.
- **Ledningsgruppen svarar för att systematiskt kvalitetsarbete bedrivs.** Ledningsgruppens ledamöter är insatta i hur utbildningens kvalitets- och värdegrundsarbete bedrivs och kan påverka dess inriktning, utformning och genomförande. Dokumentation visar på ett rättvisande sätt hur detta genomförs.
- **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 inläring.
- **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 samt de studerandes individuella utveckling mot utbildningens mål. Utbildningens pedagogik integrerar teori, färdighetsträning och reflektion.
- **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.
- **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.
- **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.
- **De personer som anlitas som LIA-handledare har rätt kompetens.** Utbildningsanordnaren har tydliga kompetenskrav och rutiner för hur handledare rekryteras och förbereds för sitt uppdrag. Utbildningsanordnaren har rutiner för att följa upp handledningens kvalitet under LIA-kursen.

- **Det finns ett väl fungerande 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 samt värdegrundsfrågor. För att göra kvalitetsarbetet transparent och säkerställa kontinuitet dokumenteras arbetet på ett sätt som är tillgängligt för alla berörda.
- **Utbildningsanordnaren har ett värdegrundsarbete som utgår från mångfald, likabehandling och jämställdhet mellan könen.** Utbildningsanordnaren ser till att värdegrundsarbetet integreras i utbildningens alla delar och att värdegrunden förankras hos de som är inblandade i utbildningen. Utbildningsanordnaren gör insatser utifrån värdegrunden, så att studerande inte utsätts för diskriminering eller kränkande behandling. Utbildningsanordnaren arbetar aktivt för att främja jämställdhet mellan könen och bidrar till att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval. Utbildningsanordnaren arbetar aktivt med breddad rekrytering, breddat deltagande och breddat mottagande som utgår från mångfald, likabehandling och jämställdhet mellan könen

## Konst- och kulturutbildningar

- **Utbildningens organisering och praktiska genomförande ger de studerande goda förutsättningar att nå utbildningens mål.** Utbildningen är väl organiserad och planeringen tar sikte på att ge de studerande goda möjligheter att nå utbildningens mål. Utbildningen genomförs på ett ordnat och välstrukturerat sätt och alla berörda har goda möjligheter att planera sin del i genomförandet. Studiemiljön ger goda förutsättningar för att nå utbildningens mål. Utrustning och lokaler är anpassade till utbildningens innehåll och mål.
- **Utbildningens pedagogiska genomförande ger de studerande goda förutsättningar att nå utbildningens mål.** Det pedagogiska upplägget ger de studerande goda möjligheter att nå utbildningens mål och utbildningen präglas av integrering av teori, färdighetsträning och reflektion. De studerande får möjlighet att tänka fritt, ta initiativ och skapa möjligheter att använda sin kompetens. Utbildningen genomförs med respekt för de studerandes olika sätt att lära och de stimuleras att lära för livet.
- **Inom ramen för utbildningen sker samverkan med det omgivande samhället.** Utbildningsanordnaren samverkar med relevanta aktörer lokalt, regionalt, nationellt eller internationellt för att bidra till att uppfylla utbildningens syfte. Samverkan sker genom aktiviteter som bidrar till nätverksskapande och långsiktiga kontaktytor mellan studerande och mottagare av den kompetens som utbildningen syftar till. Samverkan bidrar till uppfyllelse av målen i utbildningen.
- **Utbildningens styrelse eller ledningsgrupp arbetar effektivt och tar ansvar för utbildningens utveckling.** Utbildningens styrelse eller ledningsgrupp har kompetens inom det område utbildningen syftar till och är sammansatt så att utbildningen främjas. Ledamöterna är väl insatta i utbildningen och dess förutsättningar. Ledamöterna har kunskap om sitt uppdrag och gruppen arbetar effektivt och tar ansvar för utbildningens utveckling.
- **Utbildningen karaktäriseras av ett systematiskt kvalitetsarbete.** Utbildningens utveckling säkerställs genom ett kvalitetsarbete som leds av styrelsen eller ledningsgruppen. Arbetet karaktäriseras av tydlig ansvarsfördelning, en kvalitetsmodell som är anpassad till utbildningen och ett

systematiskt genomförande. Kvalitetsmodellen bygger på återkommande planering, genomförande, utvärdering och översyn och leder till ständig förbättring. Utbildningsanordnaren arbetar aktivt för att tillvarata synpunkter från de studerande och andra berörda i syfte att utveckla utbildningen.

- **Utbildningen fyller sitt övergripande syfte som konst- och kulturutbildning.** Inom respektive område ska utbildningen främja ett lärande där de studerande förvärvar de kunskaper, färdigheter och kompetenser som krävs för att efter genomförd utbildning vara väl förberedd för högre studier, ett kulturyrke eller kulturarvsbevarande verksamhet. Det finns överensstämmelse mellan utbildningens syfte, mål, innehåll och genomförande. Utbildningens lärandeprocess och resultat samt utveckling och förbättring verkar i riktning mot uppfyllande av syftet.
- **Utbildningsanordnaren bedriver arbete med breddad rekrytering och mångfald.** Utbildningsanordnaren eftersträvar att sökande till utbildningen har olika bakgrund på ett sätt som återspeglar befolkningen i stort. Aktiva insatser görs för att attrahera sökande från underrepresenterade grupper. Tillträdesprocessen begränsar inte möjligheterna för sökande ur underrepresenterade grupper. Utbildningens genomförande tar vara på olika perspektiv och strävar efter lika möjligheter för alla att fullfölja utbildningen.
- **Utbildningen genomförs med hänsyn till hållbar utveckling.** I utbildningens genomförande tas hänsyn till att utveckling som tillgodoser dagens behov inte ska äventyra kommande generationers möjligheter att tillgodose sina behov. Flera olika dimensioner kan beaktas, t ex social hållbarhet, ekologisk hållbarhet, ekonomisk hållbarhet och kulturell hållbarhet. Utbildningsanordnaren har en väl förankrad strategi för hur man arbetar med för utbildningen relevanta hållbarhetsaspekter.
- **Utbildningsanordnaren arbetar för att särskilt främja jämställdhet.** I utbildningens genomförande främjas särskilt jämställdhet mellan könsidentiteter genom bred medvetenhet om och aktivt arbete med för utbildningen relevanta jämställdhetsaspekter.



## Bilaga 4. Tabeller

Tabell 1. Översikt av bedömningar på kriterierna och samlad bedömning i fördjupad kvalitetsgranskning 2019–2023 inom yrkeshögskolan, andel.

Granskningsår	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Andel utbildningar som bedöms uppfyller kriteriet i hög grad</b>					
Ledningsgruppens ledamöter har god kunskap om de kompetensbehov som finns inom yrkesområdet	94	99	94	95	<b>96</b>
Ledningsgruppen säkerställer stark arbetslivsanknytning i utbildningens alla delar	78	85	84	79	<b>91</b>
Ledningsgruppen arbetar effektivt och tar ansvar för utbildningens utveckling	64	71	60	65	<b>65</b>
Ledningsgruppen svarar för att systematiskt kvalitetsarbete bedrivs	63	69	62	79	<b>69</b>
Utbildningens organisation och resurser ger de studerande förutsättningar att nå utbildningens mål	84	85	81	87	<b>92</b>
Utbildningens pedagogik ger de studerande förutsättningar att nå utbildningens mål	78	78	78	81	<b>90</b>
De personer som anlitas i utbildningen för undervisning eller handledning har rätt kompetens	93	94	94	97	<b>97</b>
Utbildningsanordnaren har god samverkan med LIA-arbetsplatserna	74	72	81	82	<b>89</b>
LIA är en väl fungerande del av utbildningen	89	88	87	88	<b>89</b>
De personer som anlitas som LIA-handledare har rätt kompetens	88	89	82	93	<b>95</b>
Det finns ett väl fungerande system för kvalitetsarbete	67	66	71	75	<b>77</b>
Utbildningsanordnaren har ett värdegrundsarbete som utgår från mångfald, likabehandling och jämställdhet mellan könen	71	78	67	87	<b>93</b>
<b>Andel utbildningar som bedöms ha hög eller mycket hög kvalitet (samlad bedömning)</b>	<b>74</b>	<b>69</b>	<b>70</b>	<b>75</b>	<b>84</b>

Tabell 2. Samlad bedömning av yrkeshögskoleutbildningar som haft fördjupad kvalitetsgranskning 2019–2023, andel.

Granskningsår	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Samlad bedömning, andel</b>					
Mycket hög kvalitet	24	18	23	11	8
Hög kvalitet	51	51	47	64	76
Inte tillräckligt hög kvalitet	23	24	26	25	15
Bristande kvalitet	3	7	5	0	2

Tabell 3. Översikt av bedömningar på kriterierna och samlad bedömning i fördjupad kvalitetsgranskning 2020–2023 inom konst- och kulturutbildningar, andel i procent.

<b>Andel utbildningar som bedöms uppfyller kriteriet i hög grad</b>	<b>Procent av granskade utbildningar</b>
Utbildningens organisering och praktiska genomförande ger de studerande goda förutsättningar att nå utbildningens mål	96
Utbildningens pedagogiska genomförande ger de studerande goda förutsättningar att nå utbildningens mål	98
Inom ramen för utbildningen sker samverkan med det omgivande samhället	98
Utbildningens styrelse eller ledningsgrupp arbetar effektivt och tar ansvar för utbildningens utveckling	92
Utbildningen karaktäriseras av ett systematiskt kvalitetsarbete	88
Utbildningen fyller sitt övergripande syfte som konst- och kulturutbildning	100
Utbildningsanordnaren bedriver arbete med breddad rekrytering och mångfald	90
Utbildningen genomförs med hänsyn till hållbar utveckling	94
Utbildningsanordnaren bedriver arbete för att särskilt främja jämställdhet	80
<b>Andel utbildningar som bedöms ha hög eller mycket hög kvalitet (samlad bedömning)</b>	<b>93</b>

## Bilaga 5. Goda exempel

Myndigheten har sedan 2021 särskilt uppmärksammat goda exempel<sup>5</sup> och sedan 2022 har de också dokumenterats under en egen rubrik i kvalitetsgranskningsrapporterna. Vi har utifrån de förbättringsområden som vi ser är vanligast, styrt vårt urval av goda exempel.

Av de goda exempel vi dokumenterat har vi gjort ett urval inom de fyra områdena ledningsgrupp, kvalitets- och värdegrundsarbete, lärande och LIA. Samtliga exempel kännetecknas av att de är

- överförbara till andra utbildningar
- inspirerande
- bidrar till att lösa ett vanligt problem
- ett valt arbetssätt eller insats som utvärderats och som visat på resultat
- bidrar till att öka examensgraden och effekten av utbildningen.

### Ledningsgrupp

*Ledningsgruppens sammansättning och arbete stärker utbildningens kvalitet*

Utbildningsanordnaren arbetar strategiskt och aktivt med ledningsgruppens sammansättning för att säkerställa en god representation. Dels av olika företag i branschen, dels av olika roller och spetskompetenser som ledamöterna har. På det sättet säkerställs att ledningsgruppen som helhet har mycket goda kunskaper om kompetensbehov och stort engagemang i att utveckla kvaliteten i utbildningen.

Efter varje kurs har utbildningsanordnaren tillsammans med studeranderepresentanterna och berörd utbildare en fördjupad återkoppling från genomförd kursutvärdering i ett så kallat pedagogiskt råd. Detta görs i utbildningen med engagemang från både utbildarna och de studerande vilket bidrar till att utveckla det pedagogiska genomförandet i utbildningen. Vidare, genom att man i det pedagogiska rådet även förbereder vilka frågor som är relevanta att lyfta i ledningsgruppen, bidrar det till att stärka förutsättningarna för ledningsgruppens arbete och studerandeflytandet i utbildningen.

I detta goda exempel arbetar utbildningsanordnaren och ledningsgruppen strategiskt tillsammans för att ha en sammansättning i ledningsgruppen där det finns en god representation. Dels av olika företag i branschen, dels av olika roller och spetskompetenser som ledamöterna besitter. Dessutom arbetar man för en jämn fördelning av män och kvinnor.

Branschen som utbildningen utbildar för har flera olika närliggande yrkesroller. Därför behöver anordnaren kontinuerligt stämma av om ledningsgruppen speglar branschen eftersom det påverkar ledamöternas förmåga att bedöma om utbildningens kursplaner är relevanta. Med relevanta kursplaner, menar utbildningsledaren, levererar utbildningen i slutändan personer med rätt kompetens som kan göra skillnad för branschen i sin helhet. För att ledningsgruppen ska vara säker på att de har ändamålsenlig representation i ledningsgruppen har de nu även utökat frågorna som ställs till de examinerade sex månader efter att de slutat. Frågorna ger dem underlag för att se vilken typ av arbetsgivare de examinerade fått anställning hos och vilken roll de har i företaget. Utifrån svaren får ledningsgruppen underlag för att diskutera om ledningsgruppens sammansättning är relevant och om kurserna matchar branschens behov.

Utbildningsledaren menar att en bra ledningsgruppsammansättning ökar engagemanget och drivet i ledningsgruppen och sätter krav på dem som anordnare att ha en utbildning som svarar mot det branschen behöver.

<sup>5</sup> Goda exempel – kvalitetsarbete - Myndigheten för yrkeshögskolan (myh.se)

I ledningsgruppen skapas arbetsgrupper som går igenom kursplanerna och analyserar dem. Analysen presenteras sedan i ledningsgruppen som helhet.

Utbildningsledaren berättar även hur ledningsgruppen säkerställer att de får tillräcklig information i kursutvärderingarna. Innan de presenteras i ledningsgruppen har utbildningsledaren och studeranderepresentanterna analyserat dem och dokumenterat analysen i det pedagogiska rådet. På detta sätt får ledningsgruppen ett bättre underlag och kan på ett effektivt sätt ta del av de sammanfattade och bearbetade kursenkäterna.

Avslutningsvis, kopplat till detta goda exempel, ger utbildningsledaren följande råd till en ny utbildningsledare:

– Hitta sätt att engagera din ledningsgrupp för det ger andra bieffekter. Exempelvis så kan det underlätta att hitta LIA-platser men även hitta föreläsare med specifik kompetens. Var inte rädd för att byta ut arbetslivsledamöter. Ofta är man försiktig med att göra förändringar i ledningsgruppen, men våga göra det så att inte utbildningsplanen och utbildningen blir statisk.

## Lärande

### *Ledningsgruppen arbetar aktivt med att förebygga studieavbrott*

Utbildningsanordnaren intervjuar alla som gör studieavbrott för att få reda på orsaken. Orsakerna klassificeras i hittills elva grupper som till exempel "psykisk ohälsa", "kan inte kombinera arbete med studier" eller "fel val av utbildning". Genom denna sammanställning får ledningsgruppen och anordnaren ett bra underlag för att vidta åtgärder i syfte att undvika eller minimera studieavbrott i framtiden.

Detta goda exempel är hämtat från en utbildning som har svårt att hitta sökande och som också har utmaningar med studieavbrott. Utbildningsanordnaren har därför sedan ett antal år tillbaka börjat intervjua alla som gör studieavbrott för att få reda på orsaken. Orsakerna anonymiseras och klassificeras i elva grupper:

- Psykisk ohälsa
- Fysisk sjukdom
- Kan inte kombinera arbete med studier
- Återgått till tidigare jobb på grund av ekonomi
- Fått jobb inom branschen som utbildningen utbildar för
- Fel val av utbildning/yrke
- Familjeorsak
- Inaktiv
- Graviditet
- Fängelse
- Diskriminering (svårt att få LIA)

Utbildningen är på heltid och genomförs på distans. de vanligaste anledningarna till studieavbrott är att den studerande har ett heltidsjobb som inte går att kombinera med heltidsstudier, att de inte klarar av studierna ekonomiskt, att de får ett jobb i branschen, att de är inaktiva på utbildningen eller har utmaningar med psykisk ohälsa.

Genom att systematiskt ställa samman studerandes skäl till avbrott får ledningsgruppen och anordnaren ett bra underlag för att förstå om de kan vidta åtgärder för att i framtiden undvika studieavbrott. Exempel på det är att de börjat att ge en tydligare information om utbildningen och att den är på heltid och att studierna är planerade för 40 timmar per vecka. Ett annat exempel är att anordnaren tidigt skapar en relation till de sökande och

kontaktar dem, en relation som de sedan bygger på och utvecklar under resten av utbildningen.

Enligt utbildningsanordnaren är det inte ovanligt att studerande kämpar med psykisk ohälsa. Anordnarens upplevelse är att studerande med dessa utmaningar tror att en distansutbildning är ett enklare alternativ. Att utbildningen kräver mycket interaktion mellan studerande blir då ofta en utmaning. Även här jobbar anordnaren med att vara tydlig med sin information om utbildningen men även med att stötta de studerande kontinuerligt.

Anordnaren berättar att resultatet av att de kan ge ledningsgruppen ett specificerat underlag då det gäller studieavbrott, gör att ledningsgruppen kan följa utbildningens systematiska kvalitetsarbete och de beslut som tas för att åtgärda utmaningarna. Med underlaget kan anordnaren medvetet bygga utbildningen för att stötta studerande att slutföra utbildningen. Effekten av det blir att företag och arbetsliv är nöjda med de studerande som slutför utbildningen och att de som etablerar sig i branschen gör skillnad för dess utveckling.

Anordnaren berättar att de önskar att de hade fler sökande och att studieavbrotten minskade ytterligare. De menar att det systematiska arbetet med att följa upp och analysera är viktigt och att ledningsgruppen på så sätt kan följa upp alla åtgärder och stärka upp där de kan. Exempel på det är att ledningsgruppens arbetsliv är synliga i utbildningen för att ge de studerande en bild av yrket och ett nätverk att söka LIA-plats och jobb hos.

Utbildningsanordnaren fick frågan: Vad hade hänt om ni som anordnare inte förde statistik över anledningar till att göra studieavbrott?

– Vi behöver samla in underlag för att för att kartlägga exempelvis hur mycket tid de studerande lägger på sina studier, hur deras studievana ser ut eller om de jobbar vid sidan av. Detta för att veta hur vi ska jobba mer medvetet för att de studerande ska stanna i utbildningen och inte göra studieavbrott. Om vi inte hade identifierat rätt insatser för att stötta de studerande hade fler gjort studieavbrott.

### **Medvetandegörande om möjligheter till individuellt stöd skapar en trygg lärandemiljö**

Utbildningsanordnaren arbetar systematiskt med att identifiera och tillgodose individuella pedagogiska behov.

I samband med urvalsprov och antagning ges information om särskilt pedagogiskt stöd. Inför utbildningsstarten fyller de studerande i ett självskattningsdokument för att identifiera eventuella behov av anpassningar i utbildningen. Dokumentet följs upp av utbildningsledaren i enskilda samtal i början av utbildningen med samtliga studerande.

För att erbjuda individuella anpassningar av utbildningen konsulteras vid behov anordnarens specialpedagog, skolkurator och bibliotekarie. Vidare har anordnaren en hög medvetenhet om olika anpassningar som kommer alla studerande till gagn, till exempel "tysta rum", förlängd skrivtid och möjlighet till muntliga kompletteringar.

I detta goda exempel har vi träffat en utbildningsanordnare som arbetar med att tidigt identifiera och tillgodose studerandes individuella pedagogiska behov.

Utbildningsledaren berättar:

– Redan i samband med att de som söker till utbildningen kommer till oss för att göra urvalsprov så informerar vi om särskilt pedagogiskt stöd och möjligheten till individuella anpassningar i utbildningen. När de studerande får sitt antagningsbesked får de ett självskattningsdokument som ligger till grund för det enskilda samtal om deras eventuella

behov av individuella anpassningar som genomförs med alla studerande vid utbildningsstarten.

– Våra studerande har ibland med sig erfarenheter av tidigare pedagogiska insatser, det tar vi tillvara och frågar ”vilken hjälp behöver du, vad fungerar bäst för dig?”. Vet de inte, börjar vi tillsammans bena i, och prova möjliga lösningar. Vår hållning är att vi alltid vill vara snabba med att komma i gång med individuella anpassningar så att de studerande inte förlorar tid i sina studier.

– Flera av de insatser vi gör, till exempel förlängd skrivtid, möjlighet till muntliga kompletteringar, extra stöd inför omtenta och tysta studierum, erbjuder vi till alla studerande utifrån perspektivet universell utformning.

– Det är svårt att mäta och visa på mätbara effekter av pedagogiskt arbete. Jag följer upp genom samtal med de studerande och gör också regelbundet uppföljningar med de som har särskilt pedagogiskt stöd. Några studerande använder till exempel inläst litteratur och de har tyckt att det varit hjälpsamt med denna form av pedagogiskt stöd när vi utvärderat tillsammans. Ett resultat vi sett i användandet av inläst kurslitteratur är att det också fungerar som ett stöd för studerande som har svenska som andraspråk. Det underlättar att den studerande kan lyssna på den inlästa litteraturen och samtidigt läsa boken.

– Jag får också bekräftat att det hjälper de studerande med muntliga omprov, vilket vi alltid erbjuder om någon ”kör” på en tentamen. Vi erbjuder även ett extra stöd innan omtentamen och studerande tackar oftast ja om de är långt ifrån att bli godkända.

– Vi har ibland studerande som har talrädsla, vi erbjuder numera möjligheten att den studerande kan spela in sin del av en redovisning och sedan spela upp den i samband med presentationen för klassen. Vi har provat detta några gånger och det har fungerat bra.

– De studerande vet vad de behöver. Vi följer upp på daglig basis hur de studerande tycker att undervisningen fungerar. Vi frågar till exempel i samband med lektioner, hur status är i klassen. ”Kan vi gå vidare till nästa moment eller behöver ni repetition av något eller några utbildningsmoment?” För att nå de tysta i klassrummet så att deras röster också blir hörda, använder vi loggböcker när vi ser att det behövs. Studerande skriver i sin loggbok individuellt och svarar på frågor om hur undervisningen fungerar. Utbildningsledaren svarar och kommenterar alltid i loggböckerna så att det blir en dialog och så att alla får återkoppling.

– Vi gör alltid omsorgsfulla samtal om studerande vill göra studieavbrott, vi ställer då alltid frågan om de saknat någon särskild insats eller anpassning. Ingen har hitintills sagt att de gjort studieavbrott på grund av att de inte fått tillräckliga anpassningar och stöd.

– Arbetet med pedagogiska frågor är ett hela tiden pågående arbete och vårt arbetssätt har växt fram över tid. Vi har sedan en tid tillbaka ett samarbete med vår organisations kurator och studie- och yrkesvägledare, det har gett en ytterligare förstärkning i arbetet. Vi som arbetar tillsammans delar pedagogiska utmaningar och erfarenheter med varandra och arbetar systematiskt med kollegialt lärande. Vi träffas tre gånger per termin tillsammans med vår chef och organisationens specialpedagog. Inför varje träff har vi valt en text som behandlar ett pedagogiskt ämne och som alla läst i förväg. Under läsningen skriver vi en ”läslogg”, väljer ut intressanta citat och formulerar diskussionsfrågor kopplat till texten och som bygger på studerandecase. Det gör att vi som arbetar tillsammans både kan bygga en samsyn i arbetet och hjälpa varandra i pedagogiska frågor.

Avslutningsvis, om du skulle ge ett råd till en anordnarkollega, hur skulle du formulera det?

– Att tydligt förmedla att ni står bakom de studerande så att de känner att ni vill att det ska gå bra för dem i deras studier.

### **Med systematisk återkoppling och sambedömning stärks studerandes kunskapsprogression och ger färre studieavbrott**

Utbildarna arbetar med sambedömning och individuellt anpassad återkoppling utifrån den studerandes behov och förutsättningar. Återkopplingen kan vara muntlig, skriftlig eller inspelad. För att stödja och stimulera den studerandes progression över tid får den studerande återkoppling från samma utbildare genom hela utbildningen. En metodik för återkoppling som även de studerande använder när de handleder sina kollegor på sin arbetsplats.

I detta goda exempel beskriver utbildningsledaren hur de arbetar med sambedömning och individuellt anpassad återkoppling utifrån de studerandes behov och förutsättningar. För att stödja och stimulera den studerandes progression över tid får den studerande återkoppling från samma utbildare genom hela utbildningen.

Med sambedömning menar utbildningsledaren att utbildarna som varit involverade i en kurs samlar ihop sin feedback för att ge den studerande en omsorgsfull återkoppling så att hon eller han ges verktyg till vidare utveckling. Det är viktigt att återkopplingen anpassas till vad den studerande behöver och på en nivå som är motiverande. Här menar utbildningsledaren att det kan se olika ut. En del studerande har erfarenheter från tidigare skolgång som gör att de har dålig självkänsla då det gäller att plugga och då behöver man ha det i åtanke. Återkopplingen behöver vara både peppande och bekräftande på samma gång.

Utbildningsledaren berättar att de studerande även tar med sig detta sätt att formulera återkoppling när de handleder sina kollegor på sin arbetsplats/LIA-plats. Det vill säga att de försöker formulera sig så att feedbacken når fram och leder till utveckling i stället för en situation där mottagaren inte tar till sig återkopplingen. Allt för att säkra en god dialog där återkoppling handlar om att stötta varandra. Utbildaren berättar att de även i klassrummet och i inlämningsuppgifter märker av hur de studerande formulerar sig på ett medvetet sätt. Det kan även handla om aktivt lyssnade och hur de studerande formulerar öppna frågor till varandra.

I intervjun med utbildningsledare och utbildare berättar de båda att det i början tar lite tid att sätta dessa rutiner men att det i slutändan ger tillbaka. Detta sätt att arbeta stärker relationen mellan den studerande och utbildningen vilket gör att de studerande stannar kvar till examen. Detta går att se i resultatet då det gäller utbildningens genomströmning. Både utbildningsledare och utbildare berättar att före detta studerande hör av sig och tackar dem för att de trodde på dem genom hela utbildningen.

En annan sak som både utbildningsledaren och utbildaren berättar om är hur de anpassar formen för återkopplingen till den studerande. En del behöver muntlig återkoppling i ett samtal, en del behöver det inspelat och andra skriftligt. Det kan finnas olika anledningar, till exempel dyslexi eller att en del behöver ställa frågor för att ta till sig återkopplingen.

Myndigheten frågade utbildningsledaren och utbildaren vilka råd de skulle ge till en ny utbildningsledare kopplat till detta goda exempel.

– Använd den digitala tekniken som stöd, "sambedöm" och ta hjälp av varandra så man inte känner sig så ensam i sin lärarroll, var prestigelös och be om hjälp om det behövs. Ibland har någon annan lättare att nå fram till en studerande och då får man ta hjälp av den personen. Den som lyckas nå fram till den studerande kanske får personen att fullfölja sin utbildning. Och så till sist, om en studerande har svårigheter i början av utbildningen så är det inte hopplöst utan se det som en utmaning.

### **Kollegialt lärande skapar trygghet och stärker utbildningen**

Anordnaren har utvecklat ett arbetssätt för kollegialt lärande där samtlig undervisande personal deltar och bidrar till varandras utveckling genom bland annat konstruktiv feedback. Den kontinuerliga kompetensutvecklingen sker inom ramen för Teacher Learning Community (TLC), där även de studerande medverkar och ger sin feedback på metodiken i undervisningen. Anordnarens arbete med TLC har gett effekten att det pedagogiska arbetet väl svarar mot målgruppens behov, vilket bekräftas av utbildningens resultat. Utöver detta erbjuder arbetslivet i ledningsgruppen kompetensutveckling för den undervisande personalen. Bland annat genom föreläsningar och interna kurser. Genom detta initiativ bidrar man till att stärka personalens färdigheter och möjliggör för dem att förmedla aktuell branschkunskap till de studerande.

I detta goda exempel har anordnaren under en längre tid arbetat med en metodik som sker inom ramen för TLC. Detta för att ge kompetensutveckling för de som undervisar på utbildningen genom kollegialt lärande. Metoden har ett tydligt ramverk då det gäller handledning, det vill säga vilken struktur handledningsmötena följer och hur man handleder varandra. Allt går ut på att utbildarna ska utveckla sina pedagogiska och didaktiska förmågor då det gäller bedömning. Till det finns fem nyckelstrategier:

- Att klargöra, delge och skapa förståelse för lärandemål och kriterier för framsteg.
- Att åstadkomma effektiva klassrumsdiskussioner, aktiviteter och "inlärningsuppgifter" som visar att lärande har skett.
- Att ge feedback som för lärandet framåt.
- Att aktivera studerande till att bli läranderesurser för varandra.
- Att aktivera studerande till att äga sitt eget lärande.

Till dessa strategier finns exempel på tekniker man kan använda. Ett exempel på en teknik de använder är att när en studerande har en fråga i klassrummet så väljer utbildaren, slumpmässigt, en studerande i klassrummet som svarar på frågan. På så sätt deltar alla i klassrummet och alla får möjlighet att ställa frågor och svara, och också svara fel. Det viktiga, tillägger utbildningsledaren, är att det finns en trygghet i klassrummet så att det är okej att svara fel.

De involverade utbildarna gör observationsbesök i varandras klassrum och ger varandra feedback på genomförandet av metodiken. Även studerande ges möjlighet att ge feedback.

Utbildningsledaren berättar att denna metod kan kännas "läskig" i början men att man i längden blir tryggare i sin pedagogiska förmåga.

Anordnarens arbete med TLC har gett resultatet att det pedagogiska arbetet väl svarar mot målgruppens behov, vilket bekräftas av utbildningens genomströmning och examensgrad. Utbildningsledaren upplever att metoden skapar en trygghet och en transparens i utbildningen där alla hjälper alla. Hos anordnaren deltar samtlig undervisande personal och bidrar till varandras utveckling och det kollegiala lärandet.

Myndigheten frågade utbildningsledaren vilka råd denne skulle ge till en ny utbildningsledare kopplat till detta goda exempel.

– Att man bara ska börja, sätta tydliga ramar och vara sträng med att hålla ramverket. Att alla ska göra besök i varandras klassrum. Arbetar man med konsulter kan man välja några tekniker och komma överens om vilka de ska använda. På så sätt känner de studerande igen sig i metodiken.



## LIA

### *En systematisk LIA-process säkrar kvalificerade LIA-platser*

Utbildningsledaren koordinerar arbetet med att säkerställa relevanta och kvalificerade LIA-platser tillsammans med ledningsgruppen och anordnarens anbudsavdelning. Anbudsavdelningen har haft flera branschkontakter i samband med att utbildningsansökan skrevs, inventerat och kontaktat relevanta bolag i branschen i syfte att knyta LIA-företag till utbildningen. Även den undervisande personalen bidrar till rekrytering av LIA-platser och med stöd till de studerande i att bygga sitt branschnätverk.

Både utbildningsledaren och ledningsgruppen bidrar kontinuerligt med bland annat information om hur och när företag önskar bli kontaktade gällande LIA. Detta sammantaget har gett resultatet att utbildningen har god tillgång till kvalificerade och relevanta LIA-platser i hela landet.

I detta goda exempel har vi träffat en utbildningsanordnare som tillsammans med utbildningens ledningsgrupp har utvecklat en LIA-process som startar tidigt i utbildningen. Den är indelad i tre tydliga delar, tre "LIA-preparander" som har olika innehåll och följer en tydlig ordning för att de studerande ska få den information de behöver vid rätt tillfälle i LIA-processen. Den första preparanden är till exempel mer generell medan den andra är tydligt utbildningsspecifik.

– Som ett första steg beskriver vi vad lärande i arbete är. Vi är också tydliga med vad den studerande ska göra innan LIA-kursen startar.

– I organisationen har vi ett "karriär- och nätverksprogram" och vi har också en dedikerad tjänst som karriär- och nätverkssamordnare. Denna roll ger både mig som utbildningsledare och de studerande stöd i LIA-processen. Inom ramen för karriär- och nätverksprogrammet erbjuder vi de studerande att under sitt första år delta i olika föreläsningar om studieteknik, vad man ska tänka på när man gör sina ansökningshandlingar, intervjuteknik och hur man kan marknadsföra sig själv i både LIA- och jobbsökande.

– Vi tar med oss före detta studerande eller studerande som går "året över" för att de ska dela med sig av sina erfarenheter av LIA. Vi bjuder alltid in både personer som haft utmaningar att få LIA och personer där det gått snabbt och lätt så att alla studerande kan känna igen sig.

Utbildningsledaren fortsätter att berätta:

– Inför utbildningens första start pratade jag med vår anbudsavdelning och tankade av dem vilka företag de haft kontakter med, både för att ta fram utbildningsinnehållet och vilka företag som lämnat avsiktsförklaringar och där sagt att de vill bidra med LIA-platser, gästföreläsningar och annat stöd till utbildningen. Jag kontaktade alla dessa och det slog väl ut, många av dessa bolag finns idag fortfarande med i nätverket för utbildningen. Numera har vi som rutin att vår anbudsavdelning alltid gör en överlämning till dem som är ansvariga för att starta en beviljad utbildning för att vi inte ska tappa någon av de kontakter som är etablerade under den fas när utbildningsansökan skrivs fram.

– Vårt arbete med LIA har utvecklats och idag är vi ett team med utbildningsledare som tillsammans utvecklat LIA-preparanderna. Vi samarbetar för att alla studerande ska få likvärdig information oavsett vilken utbildning de går. Samarbetet är också bra för oss utbildningsledare, vi blir tillsammans bättre genom att bygga vår kollektiva intelligens.

– Vi har gemensamt tagit fram några olika hållpunkter, vi vill till exempel att studerande i första hand söker LIA-plats själva och att de dokumenterar alla kontakter de tar med presumtiva LIA-företag och att de delar dokumentet med sin utbildningsledare. För de studerande som har utmaningar att hitta en lämplig LIA-plats håller vi återkommande LIA-workshops som ett extra och återkommande stöd tills alla fått en LIA-plats.

– Jag blev själv överraskad av att arbetet gått så bra, inte ens under pandemin hade vi utmaningar med att studerande inte fick LIA. Jag blev också jätteförvånad i de fall när någon studerande ville byta LIA-plats eftersom min erfarenhet är att det kan vara en tidskrävande process, i stället gick det lätt och var helt oproblematiskt.

– Om jag ska sammanfatta vad som varit framgångsfaktorer i arbetet med LIA-anskaffning och ge tips till en utbildningsanordnarkollega, vill jag ge rådet att

- börja tidigt både i arbetet med de studerande och med arbetslivet
- bygg relationer till arbetslivet från dag ett, det är extra viktigt att vara snabb med att starta arbetet om det är en ny bransch och en ny utbildning. Det gäller för all arbetslivsanknytning i utbildningen
- ta kontakt med de bolag och verksamheter som lämnat avsiktsförklaringar, det är där man måste börja
- informera arbetslivet noggrant om YH som utbildningsform
- stäm av med arbetslivet, hur de vill att de studerande som söker LIA ska presentera sig och när de vill bli kontaktade
- betona vikten av att söka LIA med omsorg, det ska vara som att söka ett jobb
- håll kontakten med före detta studerande.

## **Kvalitets- och värdegrundsarbete**

*Att öka motivationen att svara på kursenkäter ger bättre underlag för kvalitetsarbete*

Utbildarna inleder varje ny kurs med att berätta för de studerande hur kursen utvecklats sedan förra gången den genomfördes. De berättar också om det är studerandes synpunkter eller ledningsgruppens önskemål som ligger bakom förändringen. Om de valt att inte genomföra av studerande önskad förändring motiveras även detta. Rutinen är mycket uppskattad av de studerande och ökar motivationen att svara på enkäter. Varje kurs avslutas med att med både skriftlig och muntlig utvärdering som huvudutbildaren håller i. Detta material överförs till nästa klass som har denna kurs.

I detta goda exempel fokuserar anordnaren på att synliggöra den kontinuerliga utvecklingen av utbildningen genom att kommunicera att förändringarna som är gjorda är baserade på studerandes synpunkter från förra utbildningsomgången och ledningsgruppens önskemål. Även om anordnaren valt att inte genomföra en av studerande önskad förändring motiveras detta.

Utbildarna avslutar rutinmässigt varje kurs med både skriftlig och muntlig utvärdering. I den muntliga diskussionen kommer det ofta fram ytterligare synpunkter och förslag på förändring. Detta material överförs till nästa klass som har denna kurs.

Rutinen är uppskattad av de studerande och ökar motivationen att svara på enkäter vilket i sin tur ger ledningsgruppen ett bättre underlag i deras kvalitetsarbete.

Utbildningsledaren nämner att bieffekter av detta är att man förebygger "onödiga" diskussioner. Som ett exempel nämner ledaren en kurs som ofta upplevs som lite tung. Utbildaren går igenom förra omgångens kursenkät vid kursstarten där den förra omgångens studerande skriver att de upplevde kursen som tung. På så sätt förbereds de nya studerande på vad som kommer i kursen. Utöver att ledningsgruppen anser att kursen är viktig har även före detta studerande, som jobbar i branschen, hört av sig och berättat hur de använder sig av kunskaperna från kursen och i vilken grad.

En förändring som genomförts nyligen, efter några av förra årets kursenkäter, där de studerande upplevde en hög stress under första terminen. För utbildningsomgången som

startade efter har anordnaren bytt plats på några kurser första terminen för att de studerande ska ha en rimlig arbetsbörda. Utbildarna berättar om denna förändring för de studerande vid terminsstarten. De studerande har upplevt detta positivt och man kan även se att antalet tidiga studieavbrott har uteblivit. De två tidigare genomförda omgångarna har haft mellan tre och fyra avbrott de första månaderna.

Myndigheten frågade utbildningsledaren vilka råd denne skulle ge till en ny utbildningsledare kopplat till detta goda exempel.

– Jag skulle berätta för en ny utbildningsledare att detta sätt vi jobbar på visar de studerande att vi lyssnar, det skapar en ökad tillit i gruppen och ger de studerande en ökad motivation att säga till om något inte fungerar och ger de studerande möjlighet att påverka. Genom att jobba så här visar vi på att vi kontinuerligt utvecklar utbildningen. Det ger en öppning för dialog genom hela utbildningen, inte enbart efter en kurs.

### **Alumniträffar stärker utbildningskvaliteten**

Genom att bjuda in tidigare studerande till alumniträffar har ledningsgruppen skapat ett forum där de, i organiserade workshops, kan samla in synpunkter på hur de nu yrkesverksamma före detta studerande så här i efterhand upplever innehållet i utbildningen. Ledningsgruppen får också en mer övergripande bild av hur väl utbildningen kompetensförsörjer anställande arbetsliv i regionen och vilka karriärvägar som öppnats för de före detta studerande. Detta är en kunskap och kännedom som är värdefull i arbetet med att utveckla pågående och framtida utbildningsomgångar.

En utbildningsanordnare har tillsammans med sin ledningsgrupp tagit initiativ till att genomföra alumniträffar inom ramen för sin utbildnings systematiska kvalitetsarbete.

Utbildningsledaren berättar:

– Jag har en arbetslivsrepresentant i ledningsgruppen som varit med och skrivit fram utbildningen och som är verksam som chef inom yrkesområdet. Hon och jag har varit drivande i arbetet med alumniträffen. Vi ville bygga ett nätverk för yrkesutövare inom yrkesrollen som är ganska ny. Vi ville också bidra till att uppdatera våra före detta studerande om nya lagar och regler inom deras yrkesområde eftersom det kan se ganska olika ut beroende på var en jobbar, om det är privat eller offentlig verksamhet eller en liten eller stor kommun som är arbetsgivare. Vi ville också tanka av alumnerna vad de eventuellt saknat i utbildningen eller vad som varit särskilt bra, detta var ett annat viktigt syfte med träffen, att stärka utbildningens kvalitet genom att bli mer träffsäkra både när det gäller innehåll och hur vi utformar utbildningens genomförande.

– Hitintills har vi haft en träff under hösten 2022. Vi bjöd in ett hundratal alumner och sextio av dem kunde vara med. Vi har kommit fram till att detta är något vi inte kan göra för ofta, vi behöver fylla på med före detta studerande som hunnit ta examen och som också hunnit etablera sig på arbetsmarknaden. Vi ser helst att de studerande varit i gång och jobbat minst ett år efter examen. Vi kommer att bjuda in till en ny alumniträff under 2024, då har vi mellan 150–160 potentiella medverkande eftersom ytterligare utbildningsomgångar har tagit examen.

– Jag och en ledningsgruppsrepresentant höll i workshopen och ytterligare fyra personer från arbetslivet i ledningsgruppen var med som deltagare. Vi startade med 60 minuters återblick och jobbade med mer öppna frågor. Sedan delade vi in oss i grupper och diskuterade på temat vad som varit bra, och vad som behöver utvecklas i utbildningen "utifrån att alumnerna nu mött arbetslivets krav på kompetens" som yrkesverksamma.

– Sedan bjöd vi på en föreläsning om ett aktuellt ämne. Därefter hade vi en workshop kopplat till föreläsningen och avslutade dagen med att "knyta ihop säcken".

- Vi valde att samla alumnerna på plats, vi hade inte uppnått samma resultat om vi genomfört detta digitalt utan var övertygade om fördelarna med att köra på plats. Många av alumnerna fick delta med lön från sina arbetsgivare och var med på träffen som kompetensutveckling.
- Som jag sa tidigare var våra förväntningar på dagen att vi skulle få material från alumnerna för att stärka kvaliteten på utbildningen. Och vi tycker, när vi utvärderat effekten av alumniträffen, att utbildningens kvalitet har höjts, vi är träffsäkrare med utbildningsinnehållet och vi har också fått kvitto på att vi gör saker rätt. Bland annat har vi har gjort en del uppdateringar av kursplanerna efter workshopen och i några kurser har vi stärkt kopplingen till yrkesrollen. Vi tycker att vi har knutit ihop säcken mellan studietiden och yrkeslivet för de studerande.
- Det är vanligt att branschen jobbar "lite som i stuprör" utifrån om de är verksamma i en liten eller stor kommun, eller om de jobbar i privat eller offentlig sektor, med träffen fick alla en "nationell kunskap" om branschen. Vi kan också se att skolans LIA-nätverk har utvecklats, alumnerna är idag i stor utsträckning LIA-handledare och jag som utbildningsledare har också fått ett större LIA-nätverk över hela Sverige. Vi har även stärkt bandet mellan oss som anordnare och de före detta studerande och vi har stärkt banden mellan alumnerna.
- Utöver detta, är en effekt av alumniträffen att jag kan vara ännu tydligare när jag rekryterar och introducerar konsulter – jag vet på ett fördjupat sätt vad de studerande behöver, vad som funkar och så vidare. Jag kan också i samtal med studerande som undrar över kursinnehåll, kursordning etc. vara än tydligare och förklara varför vi gör saker och vad det har för fördelar.
- De medverkande alumnernas feedback var att de vill träffas igen. Och i mina samtal med LIA-handledare får jag beröm för att de studerande har med sig rätt "skill set".
- Jag och samma ledningsgruppsledamot håller på och förbereder nästa alumniträff. Till nästa gång vill jag ta med ledningsgruppen på ett än mer aktivt sätt. Och jag vill att vi nästa gång har mer samtal om yrkesrollen så att vi kan uppnå en samsyn i yrkesutövandet.
- För dig som funderar på att göra något liknande vill jag ge rådet att ge något tillbaka till dem som medverkar. I det här fallet var det en föreläsning av en namnkunnig person som föreläste om ett aktuellt ämne i branschen.
- Att göra alumniträffar är jätteroligt! Som utbildningsledare har jag fått bekräftelse på att vi gör rätt saker och jag känner mig tryggare, vi vet vad vi gör. Vi vill göra alumniträffar med alla våra utbildningar! Men, rådet är: håll dem yrkesområdesmässigt renodlade och det är lämpligt att ha minst två utbildningsomgångar med examen och som hunnit jobba minst ett år innan en bjuder in till alumniträff.

### **Genom medvetet arbete i urvalsprocessen säkerställs likvärdiga förutsättningar**

Utbildningsanordnaren tillsammans med ledningsgruppen arbetar med att bidra till att bryta könsbundna utbildnings- och yrkesval. Tillsammans med de studerande diskuteras, analyseras och justeras urvalsprocessen årligen för att säkerställa att alla sökande ges likvärdiga förutsättningar i hela antagningsprocessen.

Vi har träffat utbildningsledaren för en "manligt kodad" utbildning för att få veta mer om hur de utformat sitt arbete med att få en bättre könsmässig balans i sin utbildning.

- Jag har sedan mitt tidigare jobb ett stort intresse för jämställdhetsfrågor. Min hållning är att inte glömma bort att analysera varför saker fungerar bra och hellre göra det än att gräva i varför saker inte funkar som det är tänkt. I det här fallet blev jag nyfiken på varför

vi, till skillnad från många andra utbildningar inom utbildningsområdet, har en jämn könsfördelning i vår utbildning och vad som varit framgångsfaktorer i det.

– Jag såg att många kvinnor sökte till oss tack vare "word of mouth", att de kände till kvinnor som hade pluggat, eller pluggade hos oss. Vi vet att kvinnor i en utbildning eller i en bransch "drar till sig fler kvinnor". En av de första saker jag gjorde var därför att rekrytera fler kvinnor till ledningsgruppen, en könsmässig balans i en ledningsgrupp är en viktig faktor för framgång och för att bidra till att ge förebilder. Vår vice ordförande i ledningsgruppen är numera en kvinna som en följd av ett medvetet rekryteringsarbete. En annan framgångsfaktor jag såg är vårt nätverk av alumner.

– På min skola har vi alltid en huvudlärare kopplad till varje utbildning. Och i min utbildning har huvudläraren alltid varit med i hela urvalsprocessen. Den ursprungliga "set-upen" var att vi kallade alla behöriga sökande till ett muntligt och ett skriftligt prov. Det skriftliga provet mätte de sökandes tekniska kunskaper medan det muntliga provet, som genomfördes som en individuell intervju, mätte samarbetsförmåga, kommunikationsförmåga, helt enkelt mjukare värden.

– På grund av ett ökande antal sökande klarade vi inte längre tidsmässigt av att genomföra de muntliga proven, det blev en alldeles för omfattande process. Vi började därför genomföra endast det skriftliga provet och tog bort "kommunikation och samarbete" från urvalsprovet.

I siffror såg det ut så här:

2021 hade vi 375 sökande (av dem var 45 procent kvinnor). Vi genomförde skriftligt prov samt intervju. Av de sökande vi antog var då 59 procent kvinnor.

2022 var det år vi såg att vi var tvungna att ta bort intervjun och därmed de frågor som handlade om kommunikation etc. och hade endast teknikfrågor. Det gav resultatet att av de 375 sökande var 42 procent kvinnor, men vi antog endast 25 procent kvinnor. Vi reagerade på detta och ställde oss frågan varför vi antagit färre kvinnor än tidigare. Vi startade ett analysarbete som började med att jag och huvudläraren satte oss ner tillsammans. Vi bjöd sedan in studeranderepresentanterna och utvärderade "antagningsfrågorna" tillsammans. Vi pratade också med dem om hur de upplevt sin urvalsprocess när de sökte till utbildningen. Den av studeranderepresentanterna som är kvinna uttryckte att hon inte hade kommit in på utbildningen om vi bara hade tittat på teknisk kunskap och att urvalsprovet hade varit helt avgörande för henne.

Inför att vi förberedde urvalsprocessen för 2023 samarbetade vi med studeranderepresentanterna för att skapa ett bättre urvalsprov där alla de förmågor som man behöver inom yrkesrollen fick utrymme. Vi var en arbetsgrupp med mig, huvudläraren och studeranderepresentanterna. Under processen hade vi kontinuerligt informella avstämningar med arbetslivsrepresentanterna i ledningsgruppen och beskrev då de stora penseldragen i vårt arbete och bad att få feedback.

Vi tog tillsammans fram ett förslag som vi sedan presenterade för ledningsgruppen. I förslaget till urvalsprov hade vi en palett av tekniska frågor och även frågor som berörde kommunikations- och samarbetsförmåga.

Inför utbildningsstarten 2023 hade vi 477 sökande, av dem gjorde 136 sökande urvalsprovet. Vi antog 45 procent kvinnliga sökande. Vi hade under processen flera studerande som tackade nej till sin utbildningsplats och när klassen startade var det sju kvinnor och sjutton män i klassen.

Jag kan se att vi "tog två steg fram och ett steg bakåt". Vi har analyserat siffrorna och kan se att de förändringar vi gjorde hade viss påverkan, och ledde till en viss förändring, men ledde inte till den fulla effekt vi vill uppnå. Så inför nästa urvalsprocess arbetar vi med att göra ytterligare förändringar.

Vi har ett fokus på könsneutralitet i utformningen av provet och har en pågående dialog med ledningsgruppen. Vi kommer också att genomföra möten med de studerande för att stämna av det nya urvalsprovets utformning.

Det som varit viktigt i arbetet har varit att ha ett studerandeperspektiv i arbetsgruppen – det var och är ett stort engagemang från de studerande och det stärkte verkligen arbetet att studeranderepresentanterna var med, de har bidragit med en massa idéer. Jag har också pratat med klassen i sin helhet för att få en samlad input.

För mig har det varit överraskande att övergången från kombinationen av muntligt och skriftligt prov till enbart skriftligt prov gav den effekten som det gjorde. Detta är en fråga som är högt upp på agendan för ledningsgruppen.

Om du ska ge ett gott råd till en anordnarkollega kopplat till det goda exemplet, hur ser det ut?

En bra ledningsgrupp är nyckeln och samarbetet med de studerande är en annan viktig del. Och att en arbetar kontinuerligt och systematiskt i arbetet. Jag tänker att det är framgångsrikt att diskutera fram förändringar som kan vara små, och sedan utvärdera och analysera dem kontinuerligt för att se om det behöver göras ytterligare förändringar.

### **Värdegrundsarbete med fokus på att kunna vara socialt, psykologiskt och ekonomiskt hållbar förbereder för arbetslivet**

Ledningsgruppen och anordnaren har som målsättning att påverka sin bransch och göra den mer öppen och inkluderande. Man arbetar för detta genom att se till att värdegrunds- och likabehandlingsarbetet genomsyrar hela utbildningen. Ledningsgruppen är involverad i utbildningens genomförande för att ge de studerande relevant förståelse av, och verktyg för att framgångsrikt arbeta i den aktuella branschen.

Det här goda exemplet handlar om att som utbildningsanordnare bidra till att göra den aktuella branschen mer inkluderande, men också att förbereda de studerande för ett socialt och ekonomiskt hållbart yrkesliv. Vi har träffat skolans rektor och utbildningsledare, som berättar om sitt arbete med värdegrundsfrågor och hållbarhet.

– Vi kommer båda från en kreativ bransch där man som enskild behöver ta ett stort ansvar, både för sig själv och för de villkor som man arbetar under. De finns flera olika professioner som till stor del utgör branschen, de allra flesta kan beskriva utsattheten som man kan känna som medarbetare. Vi har alla, både bland skolans personal, ledningsgrupp och övrigt nätverk, liknande historier och likartade "bittra" erfarenheter. Det ger en drivkraft att vilja bidra till att lösa några av de utmaningar som branschen har genom att arbeta med utbildningen. Vi vill genom vårt sätt att utforma och driva utbildningen tidigt skapa en medvetenhet hos de studerande och bygga förutsättningar för social, ekonomisk och psykologisk hållbarhet. Både för de studerande men, också på lång sikt för branschen.

– Som yrkesverksam arbetar du ofta ensam och fakturerar själv för dina tjänster, du måste därför veta vad du är värd för att inte bli utsatt för maktutövning. Vi ser att den ekonomiska biten är ett måste att ha stor kunskap om, att till exempel registrera rättigheterna till de produkter du skapar och att ha koll på dina rättigheter och skyldigheter för att inte bli utnyttjad.

– Vi vill bidra till att de studerande har förutsättningar att räcka för ett långt arbetsliv. Ledningsgruppen har pratat, och pratar mycket om dessa frågor och ger de studerande bland annat stöd och råd för att uppnå både ekonomisk hållbarhet som egna företagare såväl som social hållbarhet genom att belysa vikten av psykologisk hälsa med

regelbunden återhämtning och hur vårt beteende och bemötande kan påverka både individer och möjligheter till uppdrag.

– Både ledningsgruppen, utbildarna och vi anordnare delar med oss av våra erfarenheter kring fallgropar och utmaningar vi stött på i yrkeslivet. Vi arbetar nära de studerande och fångar snabbt upp eventuella avvikelser från utbildningens värdegrund och pratar direkt med klassen kring hur det skulle kunna uppfattas och påverka ens möjligheter i branschen.

– För att ge de studerande verktyg pratar vi mycket om

- beteendemönster
- teamwork
- tidsplanering
- bemötande, att visa respekt för sig själv och kollegor.

– Vi har några praktiska saker att förhålla oss till, det är vanligt att arbeta med "briefs" (uppdrag) i branschen, och för att förbereda de studerande för det, tar vi ofta in skarpa uppdrag så de kan öva på arbetsformen på ett tryggt sätt under utbildningstiden. De studerande gör alltid, vad vi kallar "processrapporter" efter slutfört arbete, i dessa ges de tillfälle att reflektera över vad de är speciellt nöjda med och vad som varit utmanande och när de jobbar som bäst, med syftet att de ska lära känna sig själva. Vi har valt att arbeta med autentiska uppdrag och metoder under utbildningstiden, vi vill uppnå att de studerande känner igen arbetssätten när de kommer ut i arbetslivet. I dessa projekt vill vi skola in de studerande i arbetssättet. För att uppnå det, arbetar vi med

- arbetsplaner
- scheman för "vecka efter vecka"
- att prata om samarbete och hur man vårdar relationer
- att reflektera i grupp.

– Vi pratar om värdegrundsfrågor från dag ett i utbildningen och bjuder in gäster, föreläsare, inspiratörer som vi väljer med stor omsorg för att få en bra representation.

– Vår ledningsgrupp pratar mycket om mångfald och att vara inkluderande, det sker på flera olika nivåer, vi vill se en bredd när det gäller olika kön, klass och erfarenheter. Vi tänker långsiktigt och ser att stort engagemang smittar av sig, både till de studerande och också till ledningsgruppen.

– Vi har tydliga trivselregler som bygger på allas lika värde och att vi vill skapa en gemenskap. Vi ser att när vi pratar om likabehandling pratar också de studerande mer om dessa frågor.

– Om vi skulle ge goda råd till en anordnarkollega som vill stärka sitt arbete med värdegrunds- och hållbarhetsfrågor kan detta vara en möjlig väg att starta arbetet:

- Anlita många externa föreläsare så att de studerande får höra "flera olika röster", det ger dynamik och bidrar till att de studerande bygger sina professionella nätverk, både i skolan och i de skarpa projekten
- Ha fokus på välmående och skapa förutsättningar för välmående
- Lär känna fallgroparna som motverkar välmående
- Identifiera stressfaktorerna i arbetslivet och på skolan för att kunna hitta fram till sätt att minska stresspåverkan i det dagliga livet.
- Var i en ständig dialog med de studerande.

# Rätt kompetens i rätt tid.



Myndigheten för yrkeshögskolan

Myndigheten för yrkeshögskolan  
Box 145, 721 05 Västerås, Sweden  
[www.myh.se](http://www.myh.se)