

## **Distansstödspodden: Lia och praktiska moment**

Therese intro: - Den största utmaningen som kom ganska snabbt var ju att de studerande inte kunde komma ut på sina arbetsplatser. Det var företag som tidigare hade sagt ja till att ta emot Lia- studerande, men nu sa de nej så att man blev av med platser. Det var väl det första som hände.

Mikael intro: - Lärande i arbete, Lia, och praktiska moment, är hörnstenar i utbildningarna, men när corona slog till förändrades förutsättningarna för de momenten. De utmaningarna ska vi prata om i dag med Therese Kälvelind själv, som är kvalitetsansvarig på Academedia och Dan Andersson, utredare på avdelningen för tillsyn på Myndigheten för yrkeshögskolan. Detta är Distansstödspodden från Myndigheten för yrkeshögskolan. Jag heter Mikael Andersson.

Mikael: -Vi ska börja med att prata lite med dig, Therese. Vad hände på era utbildningar när corona pandemin slog till i mars?

Therese: - Ja, det var nog lika kaotiskt för oss som det var för alla andra YH-anordnare med att man gick ifrån att ha mer eller mindre hela vårens Lia-perioder klara till att stå inför ett väldigt oväntat läge och hur man skulle lösa det. Så det vi gjorde var att skapa nätverk inom vår egen organisation mellan bolagen, hitta samarbetsytor, få ut information snabbt och ge tips och råd till våra medarbetare kring hur kan man tänka kring Lia nu när allting ställdes på ända och vi försökte hjälpa till så gott vi kunde med att lösa situationen.

Mikael: - Vilket var det vanligaste problemet med koppling till Lia, som ni upplevde?

Therese: - Den största utmaningen som kom ganska snabbt var ju att man stängde ner företag, alltså att de studerande inte kunde komma ut på sina arbetsplatser. Det var företag som tidigare hade sagt ja till att ta emot Lia-studerande. Men nu sa de nej för att man gick hem, man kanske permitterade sin egen personal så man blev alltså av med platser. Det var väl det första som hände och då behövde man börja tänka om kring saker som att hitta nya platser eller på vilket sätt kan vi anpassa sättet att genomföra Lia på.

Mikael: - Kan du ge några exempel på hur ni löste problemet?

Therese: - Det finns inte en lösning som fungerar på alla. Vi har närmare 220 klasser inom en mängd olika utbildningsområden. För det första var man tvungen att se vilken utbildning är det, i vilken region verkar vi och vilka utmaningar har just den utbildningen. Vissa utbildningar fungerade och fylldes på som vanligt, medan andra behövde täcka upp på ett annat sätt. Där handlade det bland annat om att involvera ledningsgruppen, se om man kunde hitta nya kontakter som man själv inte hade, prata med bolagen emellan om man hade någon annan kontakt någon annanstans i någon annan ort kanske, men också involvera företag som satt i ledningsgruppen och få utbildare till att göra verkliga case och uppgifter till de studerande för att kunna nå målen för sin Lia-kurs.

Mikael: - Hur reagerade de studerande?

Therese: - Jag måste nog säga att alla studerande har varit väldigt förstående och tillmötesgående, i början. Sedan var det så klart för vissa inneburit en viss frustration, man har kanske Lia som den sista kursen och sedan vet man inte; när ska jag bli klar, kommer jag att kunna få min examen och ska jag kunna nå mina mål? Men jag tycker ändå att de flesta studerande har samarbetat väldigt väl, och det som har varit jobbigast för dem är när de inte har kunnat komma ut, utan man har blivit ganska isolerad och behövt jobba hemma med handledning på distans istället. Det är den stora utmaningen.

Mikael: - Dan, när det hände, vilka var de vanligaste frågorna som kom till myndigheten?

Dan: - En fråga som nått oss har ju varit hur vi ska hantera det hela gentemot myndigheter, alltså skyldigheter. Vi gick ut med information i ett hyfsat tidigt skede tror jag ändå, i våras, om att vi gjorde vissa undantag och förändringar i utbildningar som man ju annars måste ansöka om ändring av utbildningsplanen för att få göra en avvikelse från densamma. Vi sa väl då att "Ni gör det ni behöver, dokumentera de förändringarna som görs och så får det väl bokföras i efterhand",

snarare än att ni ska behöva koncentrera er på det i skrivande stund och naturligtvis ”Hur löser vi situationen”, men där kunde ju vi tyvärr inte lämna några svar med en så unik situation för alla, utan det var ju liksom upp till var och en av utbildningsanordnarna, att lösa situationen på bästa sätt efter sina förutsättningar.

Mikael: - Den här typen av undantag som man kan göra i kursplanen och utbildningsplanen, finns det något speciellt som är kopplat med just den här covid-19-situationen?

Dan: - Normalt sett är vi strikta på det området. Utbildningsplanen är ju det grundläggande styrdokumentet som gäller för utbildningen och kursplanerna är ju en utveckling av det innehållet som är beskrivet i utbildningsplanen. De studerande ska ju få veta vilka mål som gäller för kursen, dess innehåll, så det är ju liksom inte förhandlingsbart, utan det ska vara förutsägbart för alla parter. Nu har vi som sagt gjort ett undantag här utifrån covid-19 och undantagen ska vara motiverade av rådande situation. Är det som så att ett arbetsområde inte är påverkat, utan att det rullar på hyfsat, då är förväntan att man kan genomföra en vanlig verksamhet. Är det däremot så att branschen har dykt, till exempel flygbranschen, där det under ett tag var så att det knappt lyfte några plan från marken alls, då är det självklart att då måste man ju titta på alternativ, och det ska finnas möjlighet att utforska alternativ utan att vi nödvändigtvis ska komma springande i samma stund och sedan vifta med regelverket.

Mikael: - Terese, kan du ge några praktiska exempel på hur man löser det här med Lia-perioderna? Du berättar att ni har ganska många olika skillnader. Kan du ta några olika exempel på hur man löser det?

Therese: - Precis som Dan var inne på så gav vi också information om att gå in och dokumentera och hitta lösningar för de studerandes bästa, och det såg ju olika ut. Vi har bland annat inom våra olika vårdutbildningar... så är det många som har fått gå in och göra sin Lia i tjänsten. De har behövt gå in och jobba under pandemin, och då har man sett vilka mål som kan uppfyllas genom dina ordinarie arbetsuppgifter, och vad måste du komplettera med? Vi har haft teknikutbildningar där man har fått ledningsgruppsföretag och andra Lia-företag som gått in och gjort case till de studerande som de har fått ha ett löpande rullande schema på, vilka får komma till företaget och sitta vissa dagar. Man får sitta på skolan vissa dagar och man får sitta hemma vissa dagar. Vi har haft utbildningar där man haft vanlig distansundervisning men där man har kunnat titta på kursplanen och sett att målen går att uppnås genom att få teoretiska uppgifter som kan bedömas av en handledare. Men vi har också haft studerande som har genomfört sin Lia på distans, med tät uppföljning av sin handledare på företaget, exempelvis spelutvecklarna som vi har, de sitter och jobbar på distans i vanliga fall, så för deras del har det varit som att komma ut i arbetslivet exakt så som det ser ut, så det har varit väldigt mycket olika sätt. För ett par har vi börjat skjuta på Lia-perioden eftersom det inte har gått

att komma ut exempelvis inom folktandvården.

Mikael: - Så man kan säga att de som har haft den största utmaningen i utbildningen, det är där själva yrket innebär väldigt många praktiska moment med händerna höll jag på att säga men ja, väldigt praktiska moment?

Therese: - Men det beror också lite på vilken utbildning det är därför att det finns vissa där vi har lyckats hitta lösningar för att hyra in oss i lokaler att göra de praktiska momenten i små grupper. Man har kanske kunnat komma ut och göra de praktiska sakerna på företag, men bara haft vissa dagar man haft ett rullande schema, men just gällande framför allt tandsköterskor, där har folktandvården varit stängd så då har det inte gått att komma ut. Där har man lagt en plan nu över hösten istället.

Mikael: - Dan, när du hör de här exemplen som Therese lämnar, hur reflekterar du då?

Dan: - För det första så är väl mitt intryck att under hösten, att skolorna faktiskt löst det i de allra flesta fallen. Det var ju litegrann en uppgift som utbildningsanordnare fick från myndigheten eller att ”Lös situationen så att de studerande på bästa sätt som möjligt ska kunna slutföra sina utbildningar i tid och nå de mål som är uppsatta för respektive kurs”. Det finns ju ett antal olika upplägg som har använts för att kunna uppnå det målet. Jag brukar väl... har väl sagt i några sammanhang, att det handlar om att studerande ska få en utbildning som är så nära den utbildning som de förväntade sig från början och att utbildningsanordnare med hyfsat gott samvete kan sätta sin stämpel på examen. ”Ja, de har fått kunskap som de ska”.

Mikael: - Så bilden som myndigheten har, så här långt, är att utbildningsanordnare har klarat den här situationen bra?

Dan: - De signaler jag har fått har ju varit att på de allra flesta ställen så har man ändå löst situationen.

Mikael: - Therese, just det här med momenten i det arbetsplatsförlagda lärandet. Det är många individer som är involverade. Vilka reaktioner har ni fått från handledarna ute på arbetsplatserna?

Therese: - Det som jag har hört från våra medarbetare är att även handledare har varit, i mångt och mycket, väldigt tillmötesgående. Sedan finns det några som absolut inte har kunnat fokusera på Lia och yrkeshögskolan i den utsträckning som vi hade önskat, utan man har fullt sjå med att hålla sin egen verksamhet flytande, och där har det såklart varit svårare att komma in och handleda, och man har fått hitta nya platser, men generellt har man varit väldigt tillmötesgående och man har ställt om och man har genomfört Lia på distans. Alla har liksom hjälpts åt och

verkligen solidariskt ställt upp för varandra. Så det är väl den största delen men sedan finns det alltid en liten klick som inte har gjort det, och då får man ta den diskussionen, tänker jag, i efterhand och utvärdera ”Hur gick det och vad kan du göra utifall någonting liknande händer igen”? men att vi ändå försökt lösa situationen med dem som vill lösa den tillsammans med oss.

Mikael: - Har ni fått arbeta på ett särskilt sätt med särskilt stöd till handledare på grund av den här situationen?

Therese: - Både ja och nej, vi har sedan tidigare ett tydligt material till våra handledare och det finns filmer och stödmaterial och vad man kan tänka sig att man ska ge när man börjat jobba närmare handledare har framför allt de handleder som har handlett helt på distans och framförallt de som är nya, och det har varit en utmaning för oss anordnare att vi har behövt prioritera vilka vi ska lägga vår tid på, för vi har inte fler timmar per dygn bara för att det kommer en pandemi, utan vi har de här timmarna att jobba med, och då får vi ha vi fått prioritera de nya handledare och de som behöver mer stöttning medan de lite mer rutinerade handledarna har fått klara sig lite mer själva, tyvärr.

Mikael: - Sedan har vi ju ledningsgruppen också här, hur ser du på ledningsgruppens roll och hur har ni jobbat med ledningsgruppen i den här situationen?

Therese: - Ledningsgruppen har ju ett stort ansvar för att kvalitetssäkra våra utbildningar och de måste vara informerade om vad som händer och vad som sker, och ledningsgruppen har i många fall behövt ställa upp och hjälpa till och dra i sina kontakter och ta fram uppgifter på ett annat sätt som de inte är vana vid att behöva göra i ordinarie omgångar, så att säga så jag tror att ledningsgrupperna har fått känna på att yrkeshögskolan har stått inför en stor utmaning.

Mikael: - Dan, signalerna som kommer just i de här omställningarna är ju att dels finns det en fråga från anordnarna, hur ska vi göra för att lösa det här? Men den andra frågan är ju, hur kommer myndigheterna att reagera på de här lösningarna om man nu behöver göra om en Lia-period. Risken är att situationen dyker upp under hösten också. Vad tycker du man ska tänka på då framför allt?

Dan: - Vi har sagt att gör man ändringar i utbildningar, så ska de ändringarna dokumenteras och motiveras, och vi var ju inne på innan att ledningsgrupperna har fått involveras på ett kanske lite mer intensivt och involverat sätt än normalt är fallet, och det är ju en väldigt god resurs att använda där naturligtvis. Ledningsgruppen har också ansvaret för det systematiska kvalitetsarbetet för utbildningen och jag tänker att detta är sådana förändringar som ska dokumenteras, som en del av det systematiska kvalitetsarbetet som ska finnas löpande genom utbildningen, men det kan ju vara så till exempel att alla mål inte går att uppnå på det sättet som kursen är utformad, där det inte genomförs på en arbetsplats, man kanske har fått

göra justeringar i kursplaner och i kursens innehåll. Det är en sådan förändring som ska dokumenteras i protokollet för ledningsgruppens arbete och det är just sådant som vi kan komma att efterfråga om det skulle uppstå en anmälan, till exempel att en studerande inte anser att de har fått det de ska. Vi har ju fått ett fåtal sådana som vi kanske bedömer är relaterat utifrån rådande covid-19.

Mikael: - Finns det några särskilda formkrav för den här dokumentationen? Du tog till exempel upp protokoll och så vidare och det löpande det systematiska kvalitetsarbetet. Finns det några andra formkrav?

Dan: - Nej, det finns väl egentligen inte ett specifikt formkrav. Det normala förhållningssättet är att gör man ändringar som påverkar utbildningens innehåll eller det som står beskrivet i utbildningsplanen, så ska det ansökas om och så tillstyrker vi eller avslår. Nu har vi ju gjort ett undantag men man får ju tänka på att förändringar ska vara motiverade, och de förändringar som görs ska ju beskrivas och ledningsgruppen bör ju då, under vissa skeden, involveras i detta. Sedan kan det ju också vara att man gör individuella lösningar för studerande av olika skäl. Majoriteten av klassen kanske genomför det enligt ett hyfsat ordinarie upplägg men någon eller några kanske ska genomföra Lia-kursen vid ett annat tillfälle eller på ett annat sätt, och då är det ju också viktigt att man dokumenterar de individuella förändringarna. Man bör ju upprätta en individuell studieplan om det inte rör kollektiva förändringar utan mer förändringar på individbasis, så att den studerande vet vad den har att förvänta sig när de olika momenten i utbildning ska genomföras.

Mikael: - Therese, hur har ni arbetat med dokumentationen av de förändringar som ni har varit tvungna att göra?

Therese: - Vi gick ut väldigt tidigt i vår organisation och sa ”Dokumentera allt, varenda liten grej, skriv ner det och dokumentera det på respektive klass och respektive intag, så att ni har det, och sedan kom myndigheten ut med ett väldigt bra verktyg utifrån Lia som man snabbt kan kolla av om man har gjort de här olika förändringarna. Men vi tycker att det är viktigt att dokumentera alla avsteg som man gör om det kan vara så att man ändrar kursernas upplägg på något sätt eller att man har studerande som gör den ena eller den andra lösningen. Vi har sagt att dokumentera allting, och sedan så gör man förändringar som behöver genomföras i efterhand och sedan att man tar det på ledningsgruppsmötena nu under hösten och egentligen redogör för vad som har genomförts.

Mikael: - Det här verktyget som du pratar om kan man hitta på myndighetens hemsida, eller?

Therese: - Ja, precis, det kan man göra.



Mikael: - Det låter som att det mesta är möjligt när det gäller att vara kreativa i lösningar och att nyckeln egentligen är att dokumentera vad man gör och vilken effekt det får. Stämmer det, Dan?

Dan: - Ja, som sagt, vi var inne lite grann på innan hur uppfattar vi från myndigheten att det har fungerat och som sagt, vi har ju fått några anmälningar som vi tror kan vara relaterade till Covid-19, men jag kan liksom inte se ett mönster av att det är en väldigt massa studerande som är väldigt missnöjda med sin utbildning. Det tar jag som ett tecken på att vi ju ändå lyckats i rätt stor utsträckning. Hmm, nyckeln till att lyckas, ja det är väl utifrån var och ens förutsättningar att göra det bästa av situationen någonstans, väldigt viktigt också att ha en dialog med de studerande. Många anmälningsärenden som vi hanterar, där ser vi att det kanske egentligen hade kunnat lösas med en god information och en dialog parterna emellan. De studerande har ju rätt till inflytande i utbildningen och det kräver att man får information om vad som händer i verksamheten och får möjlighet att lämna synpunkter om desamma. Det är en väldigt viktig sak att göra förändringar i nära dialog med dem.

Mikael: - Om vi ser framåt lite grann, nu finns det ju en risk att det uppstår en sådan här situation igen under hösten. Vilka tips har ni till de som lyssnar på den här podcasten? Therese, om man är en mindre organisation, vad tycker du att man ska prioritera om man behöver anpassa de arbetsplatsförlagda momenten till en ny pandemisituation?

Therese: - Jag tror att många av oss är mycket bättre rustade inför kommande års eventuella anpassningar mot vad vi var när det drog igång i mars, så jag skulle säga till framför allt små eller medelstora anordnare att skapa nätverk och samarbetsytor, hör av er till andra YH-kolleger i regionen eller i den orten där ni verkar, vi är branschkollegor och hjälper jättegärna varandra.

Mikael: - Academedia-koncernen innehåller många bolag, men är ändå en koncern, och där kan man väl uppleva att samarbete kommer naturligt. Men för andra anordnare så kanske man upplever en konkurrenssituation. Hur ser du på det?

Therese: - Jo, men det stämmer, och den konkurrensen har ju vi också mellan våra bolag såklart främst i vårt ansökningsarbete och där är vi konkurrenter, alla YH-anordnare egentligen, men även för små bolag så... Går man till exempel UL-utbildningen så hittar man en massa andra utbildningsledare som man skapar nätverk med och de här nätverken brukar vara ganska så framgångsrika. Det kan vara skönt att ha någon och fråga och bolla idéer med därför att det står alla, oavsett storlek, inför samma utmaningar. Vi har alla problem att få ut våra studerande på Lia. Vi visste inte hur vi skulle gå över till distansutbildning kanske, så att skapa nätverk vare sig de är lokala eller regionala, gå på myndighetens olika forum när de har tillställningar, skapa de här nätverken och tar kontakt med varandra och fråga och be om hjälp. Man måste vara många ögon som tittar på hur man

kan göra och tänka. Det är väl det ena. Det andra skulle jag säga är att involvera ledningsgruppen, få dem att liksom steppa upp och ta ett ansvar för sina utbildningar och hjälpa till och dra i de kontakter som finns och också tänka lite utanför boxen, att se vilka förändringar som går att göra, ha den studerandes mål i åtanke och tänka kring hur den studerande kan nå de här målen. Det finns många olika sätt. Är man osäker, bolla med sitt nätverk kring frågor och bolla med myndigheterna om det är någonting specifikt man måste fråga, men var inte rädd för att agera utan gör någonting, tror jag.

Mikael: - Dan, just det här med att bolla med myndigheter. Vilken form av stöd eller dialog kan myndigheten erbjuda till mindre organisationer som kanske hamnar i den här situationen igen under hösten?

Dan: - Dels så kan vi ju svara på vilka skyldigheter som följer utav regelverket rakt upp och ner. Sedan har vi ju samlat en hel del goda exempel utifrån de granskningar och de dialoger som vi har genomfört, både nu och tidigare, som kan vara till nytta i vissa situationer så att säga.

Mikael: - Då får jag tacka er, Therese och Dan, för att ni ville medverka i Distansstödspodden.

Dan: - Tack!

Therese: - Tack!

Du har lyssnat på Distansstödspodden från Myndigheten för yrkeshögskolan, en del av projektet Distansstöd för anordnare som ställer om till distansundervisning. På myndighetens hemsida hittar du webinarier och mer information om projektet. Fler avsnitt av Distansstödspodden hittar du där poddar finns.