

YA lär dig jobbet på jobbet

*Slutrapport av Nationell delegation
för lärande på arbetsplatserna inom
ramen för yrkesintroduktionsanställningar*

Stockholm 2018



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2018:81

SOU och Ds kan köpas från Norstedts Juridiks kundservice.
Beställningsadress: Norstedts Juridik, Kundservice, 106 47 Stockholm
Ordertelefon: 08-598 191 90
E-post: kundservice@nj.se
Webbadress: www.nj.se/offentligapublikationer

För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Norstedts Juridik AB
på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Svara på remiss – hur och varför

Statsrådsberedningen, SB PM 2003:2 (reviderad 2009-05-02).

En kort handledning för dem som ska svara på remiss.

Häftet är gratis och kan laddas ner som pdf från eller beställas på regeringen.se/remisser

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet

Omslag: Elanders Sverige AB

Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2018

ISBN 978-91-38-24875-1

ISSN 0375-250X

Till statsrådet och chefen för Utbildningsdepartementet

Regeringen beslutade den 3 april 2014 att tillsätta en Nationell delegation för lärande på arbetsplatserna inom ramen för Yrkesintroduktionsanställningar. Delegationen antog namnet YA-delegationen. Enligt tilläggsdirektiv (dir. 2018:105) ska YA-delegationen slutrapportera sitt arbete senast 2018-12-31.

Ordförande för YA-delegationen:

Helén Ängmo 2014–2016 (3 apr 2014–6 okt 2015)

Pia Enochsson 2016–2018 (6 okt 2015–31 dec 2018)

I juni 2014 utsågs tio ledamöter:

Almega; Fredrik Voltaire

Fastighetsanställdas förbund; Peter Aronsson

GS facket; Erica Selander

Handelsanställdas förbund; Linda Palmetzhofer

IF Metall; Josefine Larsson

Industriarbetsgivarna; Märten Ericsson

Svensk Handel; Helen Rönnholm

Svenska kommunalarbetsföretag; Ann Georgsson

Sveriges Kommuner och Landsting; Anders Barane

Teknikarbetsgivarna; Tobias Eriksson

I oktober 2015 utökades YA-delegationen till tolv ledamöter genom:

EIO (Installatörsföretagen); Pär Lundström

Svenska Elektrikerförbundet; Mikael Pettersson

Samtidigt utsågs nya ledamöter från fyra av organisationerna:

GS; Stefan Björnestöl
Handelsanställdas förbund; Lennart Grönberg
Industriarbetsgivarna; Fredrik Gunnarsson
Teknikarbetsgivarna; Torgny Martinsson

*I mars 2017 ersattes Installatörsföretagen (EIO),
Industriarbetsgivarna och Svenska Elektrikerförbundet av:*

Kommunala företagens samorganisation (KFS); Conny Larsson
Service- och kommunikationsfacket (SEKO); Annika Ödebrink
TMF; Henrik Smedmark

Samtidigt utsågs nya ledamöter från fyra av organisationerna:

Fastighetsanställdas förbund; Anna Erixon
Handelsanställdas förbund; Cecilia Berggren
IF Metall; Arturo Vasquez
Sveriges kommuner och landsting (SKL); Elsa Mattsson

Sekreterare i YA-delegationen:

Marianne Feldt, huvudsekreterare (3 apr 2014–31 dec 2018)
Hans-Eric Wikström (1 jun 2014–1 mar 2016)
Amanda Lindqvist (1 aug 2014–19 dec 2016)
Ulrika Berg Olofson (1 feb 2015–1 sep 2016)
Sara Rågwall (1 mar 2015–31 aug 2018)
Rickard Bäck, regional YA-stödjare (1 sep 2015–31 aug 2016)
Rasmus Jonsson, regional YA-stödjare (1 sep 2015–31 aug 2016)
Johan Ståhl, regional YA-stödjare (1 sep 2015–31 aug 2016)
Katarina Bech (4 jan 2016–2 apr 2018)
Isabella Palomba Rydén (22 feb 2016–31 aug 2018)
Nona Rakic (12 mar 2018–31 dec 2018)

Denna slutrapport har dragits och godkänts av ledamöterna i YA-delegationen 2018-10-11.

Stockholm i november 2018



Pia Enochsson

/Marianne Feldt
Nona Rakic

Innehåll

Sammanfattande slutsatser	9
Inledning och disposition	15
Bakgrund	17
1 YA-delegationens organisation och struktur	21
2 YA-delegationens verksamhet 2014–2018	23
2.1 YA-delegationens verksamhet år för år.....	23
2.2 Rekommendationer och reflektioner från årsrapporterna	33
2.3 Kollektivavtalen om yrkesintroduktionsanställningar	38
2.4 YA-anställningarna – kvantitativ utveckling	38
3 Utveckling av förutsättningar för kvalitet i arbetsplatslärandet	43
3.1 Stöd till arbetsplatslärande genom webb och handledarutbildning	44
3.1.1 YA-delegationens webbplats	44
3.1.2 YA-delegationens handledarutbildning	46
3.2 YA-delegationens regionala YA-stödjare.....	48
3.3 Statsbidrag för utveckling av lärande på arbetsplatser	50
3.4 Validering i samband med YA höjer kvaliteten i lärandet	54

3.5	Ett inkluderande förhållningssätt höjer kvaliteten i lärandet.....	55
3.6	YA-delegationens analyser av förutsättningar för lärandet.....	57
3.6.1	Studie om YA baserat på arbetsgivares erfarenheter	58
3.6.2	Studie om YA baserad på de YA-anställdas erfarenheter	59
3.7	Samråd.....	59
3.7.1	Skolverket (enligt direktiv)	60
3.7.2	Arbetsförmedlingen (enligt direktiv)	62
3.7.3	Statskontoret (enligt direktiv)	64
3.7.4	Skolforskningsinstitutet (enligt direktiv).....	66
3.7.5	Övriga parter med yrkesintroduktionsavtal samt utbildnings- och yrkesråd.....	66
3.7.6	LO och Svenskt Näringsliv	67
3.7.7	ESF-rådet.....	67
3.7.8	Tillväxtverket.....	68
3.7.9	Myndigheten för Yrkeshögskolan; MYH	69
3.7.10	Delegationen för unga och nyanlända i arbete; Dua-delegationen	70
3.7.11	Arbetsmarknadsutredningen A 2016:03.....	71
3.7.12	Samordnaren för unga som varken arbetar eller studerar (UVAS).....	71
3.7.13	Valideringsdelegationen 2015–2019.....	72
4	Externa utvärderingar, rapporter och nya förslag om liknande anställningsformer.....	73
4.1	Utvärderingar om YA-anställningar.....	73
4.1.1	Statskontoret	74
4.1.2	Arbetsförmedlingens åiterrapporteringar till regeringen	76
4.1.3	Vägen till full sysselsättning och rättvisare löner (LO)	77
4.1.4	Fler jobb om fler företag kan delta (Svenskt Näringsliv).....	78

4.1.5	Översynen av förordningen om stöd för YA- anställningar	79
4.2	Nya förslag om liknande anställningsformer	82
5	Information och främjande av anställningsformen	85
5.1	Parternas projektledare för främjande	85
5.2	Regionala kompetensplattformar.....	86
5.3	Byggnadsindustrins Yrkesnämnd (BYN)	87
5.4	Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd (FU)	88
5.5	Handelsrådet	88
5.6	Teknikcollege	89
5.7	Vård- och omsorgscollege (VO-college)	90
5.8	Arbetsförmedlingens branschstrateger	90
5.9	ESF-projekten Ung Framtid och Ung Verkstad	91
5.10	ESF-projektet Sverige bygger nytt	91
5.11	ESF-projektet KIVO	92
5.12	ESF-projektet RegioVux	93
6	Internationell utblick genom studiebesök.....	95
6.1	Norge.....	95
6.2	Skottland	96
6.3	Nederländerna.....	97
6.4	Danmark.....	98
6.5	Finland.....	99
7	Framtiden/Rekommendationer	101
	Referenser	105

Bilaga 1	Kommittédirektiv 2014:51.....	109
Bilaga 2	Kommittédirektiv 2018:105.....	113
Bilaga 3	Sammanfattningar av sammanträdesprotokoll samt reflektioner och rekommendationer från årsredovisningarna 2014–2018.....	115
Bilaga 4	Slutredovisning av pilotprojektet regionala YA-stödjare	141
Bilaga 5	YA-delegationens yttrande över remissen Översynen av förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar	151
Bilaga 6	Översikt över centrala kollektivavtal rörande yrkesintroduktionsanställningar	161
Bilaga 7	Studie arbetsgivares upplevelser av YA.....	167
Bilaga 8	Intervjustudie YA-anställdas syn på arbetsplatslärande	195
Bilaga 9	YA-delegationens reportage från arbetsplatsbesök ...	203

Sammanfattande slutsatser

Yrkesintroduktionsanställningar tillkom år 2014 genom ett treparts-initiativ mellan arbetsgivarorganisationer, arbetstagarorganisationer och staten. Syftet var främst att bidra till att sänka den då höga ungdomsarbetslösheten samt att bidra till en mer effektiv kompetensförsörjning i arbetslivet. Yrkesintroduktionsanställningar (YA-anställningar) är en kompetensförsörjningsåtgärd och den främsta anledningen till att arbetsmarknadens parter har tecknat yrkesintroduktionsavtal (YA).

En delegation inrättades under Utbildningsdepartementet bestående av representanter för parterna på arbetsmarknaden. Direktivet för Nationell delegation för lärande på arbetsplatserna inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar¹ (hädanefter kallad YA-delegationen) har varit oförändrat sedan det fastställdes vid regeringssammanträdet den 3 april 2014 förutom att det den 6 september 2018 beslutades att förlänga utredningstiden med två månader.² Delegationens uppdrag har varit begränsat till att stödja lärandedelen i YA-anställningarna. Det har inte ankommit på delegationen att ansvara för vare sig information om YA-anställningar eller att öka antalet YA-anställningar. De uppgifterna har legat på parterna att ansvara för.

YA-delegationen har dock vid ett flertal tillfällen uppmärksammat regeringen på att en central aktör med ansvar för att främja anställningsformen saknas. YA-delegationen hade kunnat vara den aktören.

Enligt YA-delegationens direktiv ska Delegationen bland annat lämna förslag till regeringen på åtgärder för hur lärandet kan utvecklas. YA-delegationen har i de årliga rapporterna till regeringen gjort detta. Vissa av dessa förslag har också lyfts i Statskontorets tre rap-

¹ Dir. 2014:51, se bilaga 1.

² Dir 2018:105, se bilaga 2.

porter och i den särskilda utredarens promemoria Översynen av stödet för yrkesintroduktionsanställningar. I skrivande stund har dock dessa förslag inte lett till några beslut om förändringar.

YA-delegationen som modell har medfört kunskapsöverföring mellan branscher och bidragit till branschöverskridande samverkan. För att få en dynamisk arbetsmarknad med bättre matchning och fortsatt hög sysselsättning behöver möjligheterna till kontinuerlig kompetensutveckling och lärande genom hela arbetslivet stärkas. De forum för samverkan som finns i dag tillgodoser inte behoven. YA-delegationen ser därför ett behov av strukturerad nationell samordning som möjliggör samverkan runt arbetsplatslärande och kompetensförsörjning. *YA-delegationen rekommenderar att regeringen initierar ett partsammansatt forum för samverkan som kan beakta branschernas behov.*

Under de fyra och ett halvt år som YA-delegationen har varit verksam har mycket förändrats. I dag är det framför allt nyanlända och långtidsarbetslösa som behöver stöd för att komma in på arbetsmarknaden. Detta samtidigt som många arbetsgivare har stora svårigheter med att rekrytera personer med rätt kompetens för att täcka pensionsavgångar och utveckla verksamheten. Det finns ett behov av lättillgängligt stöd om arbetsgivare ska våga ta steget att lära upp och anställa nya medarbetare utan formell utbildning för yrket. *YA-delegationen ser behov av regionala stödstrukturer för arbetsplatslärande.* En iakttagelse från YA-delegationens pilotprojekt med regionala YA-stödjare³ var att behov och förutsättningar i landet ser olika ut och därför kan olika strukturer och lösningar i olika regioner behövas. YA-delegationen uppfattar det som avgörande att branschorganisationer identifierar konkreta behov. Behovet av regionala stödstrukturer för samverkan är inte bara en utbildningsfråga utan även en tillväxtfråga. Mandat från de centrala organisationerna inom branschen behövs för att skapa trovärdighet i kontakten med den enskilde arbetsgivaren. Att ha tillgång till befintliga nätverk och möjlighet till samverkan med relevanta aktörer är viktigt för att nå ut med information regionalt och lokalt. YA-delegationen har vid sina studieresor utomlands sett att väl förankrade regionala strukturer för att stödja arbetsplatslärande och samverkan mellan arbetsliv och offentlig utbildning förstärker såväl legitimitet som utfall.

³ Slutredovisning av pilotprojektet regionala YA-stödjare, se bilaga 4.

YA-delegationens webbaserade handledarutbildning är uppdelad i tre delar, Grundutbildning, Handleda en nysvensk och Handleda någon med behov av extra stöd. Utbildningen är framtagen tillsammans med parterna och dessa rekommenderar och sprider handledarutbildningen till sina medlemmar. Det senaste året⁴ har 25 604 användare (återkommande) varav 17 015 unika (nya) användare besökt någon av delarna i handledarutbildningen. Under motsvarande period har 801 YA-anställningar beviljats stöd, vilket tydliggör att handledarutbildningen används även för handledning av andra grupper. Med tanke på att lärlingsliknande koncept troligtvis kommer att öka i Sverige, anser YA-delegationen att *handledarutbildningen uppfyller en viktig funktion och att den kommer att behövas även efter december 2018*.

Tidigt konstaterades att YA-delegationen behövde arbetsgivares kontaktuppgifter för att kunna utföra alla uppdrag i direktivet. Arbetsförmedlingens tolkning av sekretessreglerna gjorde att YA-delegationen inte fick tillgång till dessa uppgifter, vilket har försvårat arbetet avsevärt under hela YA-delegationens verksamhetstid.

Arbetsförmedlingens hantering av stödet för YA-anställningar har inte fungerat tillfredsställande. Hanteringen av stödet är komplext då anställningsformen bygger på kollektivavtal vars innehåll kan skilja sig åt. YA-delegationen anser att kunskapen om anställningsformen bland de lokala arbetsförmedlarna behöver förbättras, så att arbetsgivare med behov av kompetensförsörjning enligt YA-modellen får kännedom om anställningsformen. Arbetsförmedlingens huvudkontor har haft svårt att nå ut med nyheter, så som nya eller förändrade avtal, till de lokala arbetsförmedlarna.

YA-delegationen anser att Arbetsförmedlingen bör få ett tydligare informationsuppdrag gentemot arbetsgivare, arbetstagare och arbetsmarknadens centrala parter. YA bör ingå som en naturligt alternativ när det gäller kompetensförsörjningsinsatser och föreslås som komplement till andra inledande åtgärder som syftar till anställningsbarhet.

YA-delegationen rekommenderar att regeringen försöker hitta en lösning kring sekretessproblematiken, så att de centrala partsorganisationerna och andra relevanta aktörer kan få den information som behövs för att kunna komma i kontakt med arbetsgivare som har YA-

⁴ 2017-10-01–2018-09-30.

anställt för att därmed kunna följa upp lärandet, kvalitetssäkra det samma, samla in goda exempel samt sprida information.

YA-delegationen rekommenderar att regeringen fortsätter att stödja branschernas arbete med att utveckla förutsättningarna för arbetsplatslärande genom statsbidrag. Möjligheten till att utveckla kompetensprofiler och valideringsmodeller kan särskilt gynna utvecklingen av lärande på arbetsplatser som ett komplement till formellt lärande, då validering tydliggör vad en individ behöver lära sig för att bli anställningsbar. De ekonomiska stöden behöver vara långsiktiga.

Parterna har hela tiden påpekat att det tar tid att implementera ett nytt sätt att tänka runt kompetensförsörjning. De flesta branscher i Sverige har inte en tradition av lärlingsliknande modeller där arbetsgivarna själva ansvarar för upplägg och genomförande av utbildnings- eller lärandedelar. Att kombinera anställning med lärande är ett koncept som fått en mer framträdande roll i Sverige.

Enligt statistik från Arbetsförmedlingen har 4 295 yrkesintroduktionsanställningar beviljats ekonomiskt stöd från januari 2014 till och med september 2018. Av dessa är 3 412 män och 883 kvinnor. Det senaste året⁵ har 801 YA-anställningar beviljats stöd. Av dessa var 697 personer födda i Sverige, 23 i Europa och 81 personer i ett utomeuropeiskt land.

YA-delegationen konstaterar därmed att antalet YA-anställningar visserligen har blivit betydligt färre än regeringen ursprungligen förväntade sig men också att YA-anställningar är en framgångsrik modell som leder till anställning. 90 dagar efter avslutad YA-anställning var 77 procent av dessa i arbete och hela 75 procent var i arbete utan stöd. Som syns i punkt 2.4 YA-anställningarna – kvantitativ utveckling tabell 2.1, så har YA-anställningar de högsta siffrorna när det gäller andel individer i arbete 90 dagar efter avslutad subventionerad anställning 2015–2017.

Nya yrkesintroduktionsavtal tecknas också successivt i nya branscher. I skrivande stund⁶ har YA-delegationen kännedom om 25 arbetsgivarorganisationer⁷ och 14 arbetstagarorganisationer som tecknat avtal inom sina områden.⁸

YA-delegationen är fortsatt positiv till anställningsformen, som är ett flexibelt och tidseffektivt komplement till formell utbildning.

⁵ 2017-10-01–2018-09-30.

⁶ 2018-10-11.

⁷ AkademikerAlliansen med sina 16 SACO förbund räknas här som en organisation.

⁸ Översikt över centrala kollektivavtal rörande yrkesintroduktionsanställningar, se bilaga 6.

YA-anställningar kan vara ”den röda tråden” som kompletterar en gymnasial utbildning inför en tillsvidareanställning eller en introduktionsanställning för en ungdom som saknar relevant utbildning. YA-anställningar kan också vara den sista pusselbiten för en nyanländ som behöver ”kläs på” för att bli fullt anställningsbar eller en möjlighet för en långtidsarbetslös att komma tillbaka till arbetslivet. YA-delegationens studier av arbetsgivarnas⁹ och de YA-anställdas¹⁰ upplevelser av anställningsformen visar att de har positiva erfarenheter av och ser framtida möjligheter med anställningsformen.

⁹ Studie arbetsgivares upplevelser av YA, se bilaga 7.

¹⁰ Intervjustudie YA-anställdas syn på arbetsplatslärande, se bilaga 8.

Inledning och disposition

I kommittédirektiv 2014:51 för Nationell delegation för lärande på arbetsplatserna inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar,¹ som fastställdes vid regeringssammanträdet den 3 april 2014, anges att uppdraget årligen ska redovisas till Utbildningsdepartementet med en slutredovisning senast den 1 november 2018. Genom tilläggsdirektiv 2018:105² ändrades datum för slutredovisning till senast den 31 december 2018.

YA-delegationen har lämnat fem skriftliga redovisningar till Utbildningsdepartementet.³ Då det ekonomiska stödet till arbetsgivare som anställer på yrkesintroduktionsavtal regleras i Arbetsmarknadsdepartementets förordning 2013:1157 och hanteras av Arbetsförmedlingen har YA-delegationens rapporter med reflektioner och rekommendationer även redovisats för Arbetsmarknadsdepartementet.

YA-delegationen är en partsammansatt delegation bestående av 12 ledamöter som sammanträtt en gång i kvartalet. En mycket hög närvarograd och stort engagemang i frågeställningarna har präglat arbetet. YA-delegationen har fyllt en funktion som forum för arbetsgivar- och arbetstagarparterna att träffas branschöverskridande för att diskutera kompetensförsörjningsfrågor och arbetsplatslärande. Statsbidraget⁴ kopplat till YA-anställningar har bidragit till att få igång och utveckla branschernas arbete med att ta fram kompetensprofiler och valideringsmodeller. Inom industrin har det även resulterat i branschöverskridande modeller och samverkan.

¹ Se bilaga 1.

² Se bilaga 2.

³ Årlig arbetsredogörelse för Nationell delegation för lärande på arbetsplatserna inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar (U2014:07) år 2014, år 2015, år 2016, år 2017 och år 2018, se även bilaga 3 för en sammanfattning.

⁴ Förordning om statsbidrag för utveckling av lärande på arbetsplatser; SFS 2014:375, se även punkt 3.3.

Kommittédirektivet för YA-delegationen och statsbidraget som söks från Skolverket ligger under Utbildningsdepartementets ansvar medan förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar hör till Arbetsmarknadsdepartementet.⁵ YA-delegationens arbete har i hög grad varit avhängigt förordningen om ekonomiskt stöd. YA-delegationen konstaterar därför att det hade underlättat arbetet om samtliga delar hade samlats under ett och samma departement.

Denna slutrapport är en redogörelse för YA-delegationens arbete under verksamhetsperioden. Rapporten inleds med en bakgrund till uppdraget. Därefter beskrivs YA-delegationens organisation och verksamhet år för år samt utvecklingen av antalet anställningar och vilka kollektivavtal som ligger till grund för dessa. Sedan följer en redogörelse av vilka åtgärder som har genomförts i syfte att förbättra kvaliteten i arbetsplatslärandet, så som samråd med relevanta aktörer och utveckling av en generell webbaserad handledarutbildning. Slutrapporten redogör kortfattat för externa rapporter som analyserat anställningsformen samt ett antal förslag som påverkat debatten kring anställningsformen. Därefter följer en redovisning av informations och främjande aktiviteter och en genomgång av yrkesutbildningssystemen i de fem länder som YA-delegationen/sekretariatet besökt. Rapporten avslutas med ett antal rekommendationer och reflektioner för framtiden.

⁵ Förordning om stöd för yrkesintroduktionsanställningar SFS 2013:1157 t.o.m. SFS 2016:428.

Bakgrund

Stödet för yrkesintroduktionsanställningar är ett konkret resultat av regeringens så kallade trepartssamtal, som fördes med arbetsmarknadens parter hösten 2011. Syftet var att finna gemensamma lösningar på svåra problem på arbetsmarknaden. Regeringens målsättning med trepartssamtalen var att finna åtgärder som skulle kunna sänka ungdomsarbetslösheten och öka den varaktiga sysselsättningen, särskilt genom att förbättra möjligheterna till arbete för grupper med svag förankring på arbetsmarknaden. En utgångspunkt var att stödja initiativ som kommit från parterna själva. Inom några avtalsområden på arbetsmarknaden hade parterna tecknat yrkesintroduktionsavtal i syfte att underlätta ungas övergång från skola till arbetsliv och säkra arbetsgivarnas långsiktiga kompetensförsörjning. Avtalen byggde på principen att personer som saknade relevant erfarenhet i yrket fick handledning och utbildning under en del av arbetstiden.

I februari 2013 gav regeringen Arbetsförmedlingen i uppdrag att utveckla samverkan med Teknikföretagen och IF Metall. Detta skulle ske inom ramen för ett pilotprojekt. Syftet med pilotprojektet, Industrins Yrkesår, var att arbetsmarknadens parter och Arbetsförmedlingen i samverkan skulle utveckla en modell där matchningen av ungdomar skulle kompletteras med branschanpassade utbildningsinsatser både före och under anställningen. Ett tidigare samarbete mellan IF Metall och Teknikföretagen, Gnosjöandans yrkesår, stod som förlaga till projektet. Projektet pågick 1 juni 2013–31 december 2014.¹

I februari 2013 fattade statsrådet Anders Borg på Finansdepartementet, beslut om att uppdraga åt departementsrådet Elin Landell och professor Jonas Olofsson att biträda Finansdepartementet med att lämna förslag till hur de befintliga strukturerna för handledning i lärande på arbetsplatsen skulle kunna stärkas. Uppdraget syftade till

¹ Arbetsförmedlingens återrapportering 2016 D.nr: Af-2013/073052 (2016-06-01).

att arbetsplatser skulle bli bättre rustade för att ta emot och öka antalet personer i lärande på arbetsplatser, med fokus på personer som anställs med stöd av ett yrkesintroduktionsavtal eller motsvarande. För genomförande av uppdraget bildades en arbetsgrupp, en intern referensgrupp och en extern referensgrupp med representanter för arbetsgivarorganisationer och fackförbund. Uppdraget resulterade den 1 augusti 2013 i departementsskrivelsen Kvalitetssäkring av lärandet i yrkesintroduktion.²

Utredningen bedömde att det under yrkesintroduktionsanställningarnas uppbyggnadsskede fanns behov av en nationell samordnande funktion för att främja utvecklingen av gemensamma principer för kvalitetssäkring. Vidare att sprida erfarenheter och modeller mellan olika branscher samt att vid behov kunna ge operativt stöd till vissa branscher. För att göra detta föreslogs att en delegation med representanter från arbetsmarknadens parter skulle inrättas.

Den 14 mars 2013 gav regeringen arbetsmarknadsministern rätt att bevilja stöd efter ansökan från kollektivavtalslutande parter som önskade genomföra informationssatsningar för att öka kunskapen och användningen av yrkesintroduktionsavtal (främjandemedel). Kostnaderna beräknades till 15 miljoner kronor.

Arbetsmarknadsdepartementets skrivelse Vissa lagförslag med anledning av trepartssamtalen Ds 2013:20 publicerades den 15 mars 2013. Den innehöll lagförslag som var kopplade till trepartssamtalen. Bland annat föreslogs att staten genom lönesubventioner, i form av en skattekreditering, och handledarstöd skulle stimulera att anställningar av unga personer kom till stånd inom ramen för av parterna tecknade yrkesintroduktionsavtal eller motsvarande. Förslagen i departementsskrivelsen föreslogs träda i kraft den 15 januari 2014.

Den 13 september 2013 uppdrog regeringen åt Arbetsförmedlingen att vidta åtgärder för att förbereda införandet av ett stöd för yrkesintroduktionsanställningar.

I Arbetsförmedlingens regleringsbrev för budgetåret 2014³ anges att myndigheten ska använda stödet för yrkesintroduktionsanställningar som ett verktyg i sitt arbete för att unga arbetslösa kvinnor och män ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden.

² Landell, Elin, och Olofsson, Jonas, 2013, Kvalitetssäkring av lärandet i yrkesintroduktion, Fi2013/01374: D.

³ A2014/1273/A, Ändringsbeslut 2014-04-10, Kapitel 3, Uppdrag, punkt 8 Yrkesintroduktionsanställningar.

Förordning om stöd för yrkesintroduktionsanställningar; SFS 2013:1157 trädde i kraft den 15 januari 2014. Arbetsförmedlingen skulle hantera och fatta beslut om det ekonomiska stödet till arbetsgivarna.⁴ Den som anställdes skulle vara mellan 15 och 24 år. Anställningen skulle omfatta minst 75 procent av heltid under minst sex och högst tolv månader. Utbildning eller handledning skulle uppgå till minst 15 procent av arbetstiden och för detta skulle det finnas en upprättad utbildningsplan.

Den 3 april 2014 tog regeringen beslut om att under Utbildningsdepartementets ansvar inrätta en Nationell delegation för lärande på arbetsplatserna inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar Dir. 2014:51. Vid delegationens första sammanträde tog man sig namnet Delegationen för arbetsplatslärande vid yrkesintroduktionsanställningar (YA). Namnet förkortades till YA-delegationen.

Den 28 maj 2014 utfärdade regeringen Förordning om statsbidrag för utveckling av lärande på arbetsplatser och regionala stödfunktioner för yrkesutbildning SFS 2014:375. Statsbidraget gav arbetsmarknadens parter möjlighet att gemensamt söka medel för insatser som syftade till att stödja uppbyggnaden av stödstrukturer för lärande inom ramen för yrkesintroduktionsavtal. Statsbidraget för 2014 uppgick till 20 miljoner kronor och gick att söka från Skolverket från och med oktober månad 2014 till och med år 2018.⁵

⁴ Det ekonomiska stödet består dels av en kreditering på arbetsgivarens skattekonto, motsvarande en ordinarie arbetsgivaravgift (31,42 procent av bruttolönen), dels ett ekonomiskt handledarstöd till arbetsgivaren på 115 kr/dag och anställd.

⁵ Statsbidraget för YA uppgick till 20 mkr år 2014, 30 mkr per år 2015–2016 samt 20 mkr per år 2017–2018.

1 YA-delegationens organisation och struktur

YA-delegationen påbörjade sitt arbete i april 2014 då ordförande Helén Ängmo och huvudsekreterare Marianne Feldt utsågs. Enligt direktivet skulle uppdraget slutredovisas senast 1 november 2018.¹ I en bilaga till kommittédirektivet stod följande:

Regeringen bemyndigar chefen för Utbildningsdepartementet att

- Ge en delegation med högst tretton ledamöter i uppdrag att främja arbetsmarknadens parters arbete med att bygga upp långsiktigt hållbara strukturer för ett strukturerat lärande på arbetsplatserna och utveckla förutsättningarna för sådant lärande,
- utse en av ledamöterna att vara ordförande,
- besluta om sakkunniga, experter och annat biträde åt kommittén.

Vidare stod att Delegationen skulle vara placerad i Statens skolverkets lokaler.

Ordföranden beslöt att YA-delegationen skulle sammanträda minst fyra gånger per år och det operativa arbetet skulle utföras av ett sekretariat. Den årliga budgeten för YA-sekretariatet var tänkt att täcka fyra heltidsanställda personer.

I juni 2014 utsågs tio ledamöter från arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, som hade kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställningar, att ingå i YA-delegationen. Två platser reserverades för Hotell- och restaurangfacket (HRF) och arbetsgivarorganisationen Visita, som under år 2013 hade gjort en avsiktsförklaring om att teckna avtal om yrkesintroduktionsanställningar.²

¹ I tilläggsdirektiv 2018:105 ändrades slutrapportdatum till senast 31 december 2018.

² Noteras kan att Hotell- och restaurangfacket och Visita i skrivande stund (2018-11-01) fortfarande inte tecknat avtal om yrkesintroduktionsanställningar.

Ledamöternas ursprungliga förordnanden gällde 1 juni 2014–31 december 2016. Det öppnade för möjligheten att ändra sammansättningen av organisationer allteftersom nya branscher förväntades teckna kollektivavtal. I oktober 2015 utökades YA-delegationen till tolv ledamöter då det visade sig att HRF och Visita inte tecknade något avtal om yrkesintroduktionsanställningar.

YA-delegationen har sammanträtt en gång i kvartalet. En mycket hög närvarograd och stort engagemang i frågeställningarna har präglat arbetet. Sammansättningen av representerade organisationer och ledamöter samt fokus för diskussioner och utvecklingsområden har däremot förändrats under tiden. Samtliga ledamöter har understrukit vikten av delegationens verksamhet. Ett eget självständigt forum för diskussion av gemensamma utmaningar koppade till kompetensförsörjning, validering, inkludering, arbetsplatslärande, handledning med mera har upplevts givande och har uppskattats.

YA-sekretariatet har ansvarat för det dagliga, operativa arbetet i enlighet med direktivet och ledamöternas önskemål. YA-sekretariatet har därutöver arbetat med information om arbetsplatslärande och om anställningsformen samt under det senaste året även främjande av nya avtal.

Alla nya parter som tecknat yrkesintroduktionsavtal har besökts eller erbjudits besök av YA-sekretariatet. Syftet har bland annat varit att informera om YA-delegationen samt om vilket stöd YA-delegationen kan erbjuda parterna. Två gånger om året har dessutom alla parter med tecknade yrkesintroduktionsavtal som inte ingår i delegationen³ bjudits in till möten med YA-sekretariatet för ömsesidigt informations- och erfarenhetsutbyte. Vid dessa möten har ofta även representanter för yrkes-/utbildningsnämnder deltagit.

YA-sekretariatet har också haft årlig kontakt med de centrala parterna LO och Svenskt Näringsliv.

³ I skrivande stund (2018-11-01) har YA-delegationen kännedom om 25 arbetsgivarorganisationer och 14 arbetstagarorganisationer (AkademikerAlliansen med sina 16 SACO förbund räknas här som en organisation) som har kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställningar, se bilaga 6.

2 YA-delegationens verksamhet 2014–2018

2.1 YA-delegationens verksamhet år för år

Nedan redogörs kortfattat för vad YA-delegationens arbete har fokuserat på, uppdelat per år.¹

2014

Inledningsvis fokuserades arbetet på att samla information om arbetsplatslärande i allmänhet och vid YA-anställningar i synnerhet. Samtliga centrala parter med tecknade avtal om yrkesintroduktionsanställningar besöktes och intervjuades av YA-sekretariatet. Det gjordes för att få en bild av vilka typer av stöd som kunde tänkas behövas framöver. Då ledamöterna i YA-delegationen var intresserade av att veta mer om hur de andra branscherna arbetade med lärande på arbetsplatserna, beslöts att en del av sammanträdena skulle reserveras för ett strukturerat erfarenhetsutbyte.

Förordningen om ekonomiskt stöd för yrkesintroduktionsanställningar² gällde vid anställning av ungdomar mellan 15 och 24 år som saknade relevant yrkeserfarenhet eller var arbetslösa. Flera av branschernas kollektivavtal snävade dock in kriterierna genom att till exempel kräva vissa förkunskaper. Det fanns en stor bredd i hur branscherna organiserade sina YA-anställningar. Några hade kommit långt med arbetet att utveckla kompetensprofiler och utbildningsplaner medan andra branscher hade det mesta av arbetet framför sig.

¹ Se punkt 2.2 och Sammanfattning av sammanträdesprotokoll samt reflektioner och rekommendationer från årsredovisningarna 2014–2018, bilaga 3.

² Förordning om stöd för yrkesintroduktionsanställningar SFS 2013:1157.

Tidigt konstaterades att YA-delegationen behövde kontaktuppgifter till de arbetsgivare som fick stöd för att YA-anställa. Kontaktuppgifterna behövdes för att delegationen skulle kunna utföra centrala uppdrag i direktivet. Arbetsförmedlingens tolkning av sekretessreglerna gjorde att YA-delegationen inte fick tillgång till dessa uppgifter, vilket har försvårat arbetet avsevärt under hela YA-delegationens verksamhetstid.

YA-delegationen har behövt kontaktuppgifter till arbetsgivarna för att:

- samla och sprida goda exempel på hur ett väl strukturerat och relevant lärande på arbetsplatser kan utformas,
- stimulera regional samverkan och kunskapsöverföring mellan branscher som syftar till att utveckla lärandet på arbetsplatser,
- kunna bjuda in till informationsmöten och erfarenhetsutbyten,
- uppsöka och stödja arbetsgivare samt
- följa och analysera hur förutsättningarna för lärande inom ramen för YA-anställningarna utvecklas.

Anställningsmodellen bygger på att arbetstagarorganisationerna ges möjlighet att övervaka att de YA-anställda får utbildning i den omfattning och av den kvalitet som överenskommits i kollektivavtalen. Det kan ske på lokal nivå men på grund av Arbetsförmedlingens sekretess kan inte lärandet följas upp centralt på ett samlat och strukturerat sätt av partsorganisationerna.

Utan tillgång till kontaktuppgifter och i avsaknad av egna kanaler ut till arbetsgivare har YA-sekretariatet varit i behov av samverkan med aktörer, som till exempel branschorganisationerna. Samverkan skedde framförallt med branschernas YA-främjare under den tid de finansierades med främjandemedel från Arbetsmarknadsdepartementet. Därutöver initierades kontakter med bland annat Arbetsförmedlingens branschstrateger³ och Arbetsförmedlingens ESF-projekt Ung Framtid.⁴

Vid YA-sekretariatets intervjuer med parterna framfördes behov av en regional stödstruktur kring det arbetsplatsförlagda lärandet.

³ För utförligare information se punkt 5.8.

⁴ För utförligare information se punkt 5.9.

YA-delegationen fattade därför beslut om att undersöka möjligheten till att genomföra ett projekt med regionala YA-stödjare.⁵

Ansvarsfrågan för information om anställningsformen var också en fråga som tidigt kom upp. Det konstaterades att det fanns behov av en aktör med ett övergripande informationsansvar. Arbetsförmedlingen såg inte att det ingick i myndighetens uppdrag. YA-delegationen skulle därför kunna begära att få detta som ett utökad uppdrag.⁶

För att möta arbetsgivarnas behov av stöd kring det arbetsplatsförlagda lärandet gav YA-delegationen hösten 2014 YA-sekretariatet i uppdrag att ta fram en kortfattad webbaserad handledarutbildning.

Under hösten 2014 resulterade riksdagsvalet i ett regeringsskifte och Socialdemokraterna och Miljöpartiet bildade regering.

2015

I februari 2015 kallades YA-sekretariatet till ett möte på Arbetsmarknadsdepartementet med arbetsmarknadsminister Ylva Johansson och statssekreterare Erik Nilsson. Ylva Johansson informerade om att Arbetsmarknadsdepartementet hade tagit över de så kallade treparts-samtalen. Under Alliansregeringen drevs dessa av Finansdepartementet. YA-sekretariatet redogjorde för YA-delegationens arbete och Ylva Johansson informerade bland annat om att kravet på kollektivavtal för att få ekonomiskt stöd för yrkesintroduktionsanställningar skulle kvarstå.

Vid YA-delegationens första sammanträde 2015 deltog Gymnasie- och kunskapslyftsminister Aida Hadzialic. YA-delegationen framförde att det behövs tid och tålamod i den fortsatta processen med YA-anställningar. Delegationen menade också att andra åtgärder, som exempelvis nystartsjobb,⁷ konkurrerar med YA-anställningarna. Vidare att regionala stödstrukturer behövs för att underlätta för arbetsgivarna och att delar av utbildningen i YA-anställningar skulle kunna kopplas

⁵ Se punkt 3.2 och bilaga 4.

⁶ År 2016 fick YA-delegationen ett muntligt förtydligande från ansvarigt statsråd att det kunde anses ingå i uppdraget att sprida information om, samt främja, själva anställningsformen.

⁷ Nystartsjobb är en subventionerad sysselsättning som syftar till att stimulera arbetsgivare att anställa personer över 20 år som varit utanför arbetsmarknaden under en längre tid. Subventionen består av skattekreditering i högst två år.

till Yrkesvux. Ledamöterna efterlyste också möjlighet att kunna kombinera och integrera utbildning i svenska för invandrare (sfi) med anställningsformen.

I början på året lanserades YA-delegationens webbplats www.ya-delegationen.se⁸ och i början på hösten lanserades YA-delegationens webbaserade handledarutbildning.⁹ Den gjordes så generell som det var möjligt för att arbetsgivare skulle ha nytta av den även för andra anställningsformer eller för praktik.

YA-delegationen genomförde en uppskattad studieresa till Upplärningskontoret för mekanik i Strømmen, Norge för att lära och inspireras.¹⁰

Då ledamöterna hade efterlyst behovet av regionala stödstrukturer startade YA-delegationen en ettårig försöksverksamhet med tre regionala YA-stödjare.¹¹

Även år 2015 lyfte ledamöterna Arbetsförmedlingens sekretess som ett problem som behövde lösas. Mot bakgrund av att det statliga kommittéväsendet omfattas av sekretess på motsvarande sätt som de särskilda verksamheter som ansvarar för statistikframställning inom myndigheter gjorde YA-delegationen en skriftlig anhållan till Arbetsförmedlingen om att få ta del av kontaktuppgifter till arbetsgivare som fått stöd.

Arbetsförmedlingen avlog begäran. Sammantaget bedömde Arbetsförmedlingen att uppgifterna inte kunde lämnas ut med stöd av 10 kap. 27 § OSL.¹²

Statskontoret lämnade sin första delrapport¹³ till regeringen i september 2015. Några av slutsatserna var att införandet av anställningsformen är på rätt väg, men kräver ytterligare tid. Vidare visade rapporten att arbetsgivarnas kännedom om avtalen fortfarande är låg, att uppbyggnaden av det operativa stödet kommer att kräva ytterligare tid samt att regelverkets utformning försvårar för Arbetsförmedlingen då deras stöd och insatser normalt inte förknippas med partsdrivna lärlingsliknande initiativ. Vidare menade Statskontoret att regelverkets- och ansökningsprocessens utformning skapar en otydlig ansvarsfördelning mellan parterna och staten och gör det

⁸ Se punkt 3.1.1.

⁹ Se punkt 3.1.2.

¹⁰ Se punkt 6.1.

¹¹ Se punkt 3.2.

¹² Offentlighets- och sekretesslag (2009:400) 24 kap, 8 §.

¹³ Statskontoret, Utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar, Delrapport 1 (2015:22), se punkt 4.1.1.

svårt för den enskilda förmedlaren att hålla reda på villkoren i de olika avtalen.

- Statskontoret rekommenderade regeringen att förändra ansökningsprocessen och lämna åt parterna att definiera vad som är relevant yrkeserfarenhet.
- Statskontoret rekommenderade Arbetsförmedlingen att centralisera handläggningen av ansökningar om stöd samt utreda möjligheterna att frånga kravet på att den som anställs ska vara inskriven som arbetssökande.

Rekommendationerna har till dags dato¹⁴ inte föranlett någon åtgärd.

Under hösten avsåg sig Helén Ängmo ordförandeskapet då hon tillträtt som tf. GD på Skolinspektionen. Utbildningsdepartementet utsåg Pia Enochsson som ny ordförande för YA-delegationen.

Antalet personer som sökte asyl i Sverige ökade kraftigt under året och det svenska asylsystemet ställdes inför stora utmaningar. Den 23 oktober 2015 enades regeringen, Moderaterna, Centerpartiet, Folkpartiet liberalerna och Kristdemokraterna om insatser med anledning av flyktingkrisen.¹⁵ En av punkterna i åtgärdsprogrammet gällde yrkesintroduktionsanställningar. Texten lydde som följer:

Utvidgning av möjligheter till YA-jobb

För att nyanlända snabbare ska komma i arbete är det av stor vikt att kunna ge möjligheter att kombinera arbetslivserfarenhet och utbildning. Den befintliga modellen med YA-jobb bör därför utvidgas till att också kunna omfatta nyanlända¹⁶ enligt i övrigt samma villkor som nu gäller i modellen. Detta skulle kunna göras förutsatt ny prövning och godkännande av EU-kommissionen och vara beroende av nya förhandlingar

¹⁴ 2018-10-11.

¹⁵ www.regeringen.se/informationsmaterial/2015/10/insatser-med-anledning-av-flyktingkrisen/

¹⁶ Förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar öppnades upp för nyanlända och långtidsarbetslösa över 25 år genom Förordning (2014:366) om ändring i förordningen (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar; Ändringen utfärdades den 21 april 2016 och trädde i kraft den 1 juni 2016.

mellan parterna avseende de förändrade villkoren för YA-anställningar.

YA-jobb bör även utvidgas till att gälla arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal. En förutsättning för detta är att villkoren för den anställda motsvarar kollektivavtalsnivå, samt att den utbildning och handledning som arbetstagaren har rätt till säkras. Det bör utredas hur och vem som ska säkerställa detta.¹⁷

2016

Vid YA-delegationens första möte för året deltog statssekreterare Irene Wennemo från Arbetsmarknadsdepartementet. Hon berättade bland annat att regeringen bereder en förändring i förordningen (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar för att öppna upp YA-anställningarna även för nyanlända samt att Statskontorets förslag kring förändrad process runt beviljande av stöd för YA kommer att behandlas framöver.

Under YA-delegationens två första år koncentrerades arbetet i enlighet med direktivet på att stödja arbetsplatslärandet. Under år 2016 fick YA-delegationen först ett muntligt förtydligande från statssekreterare Roger Mörtvik och därefter från Gymnasie- och kunskapslyftminister Anna Ekström att det kunde anses ingå i uppdraget att sprida information om, samt främja, själva anställningsformen. Statssekreteraren Roger Mörtvik uppmuntrade även YA-delegationen att fortsätta arbetet med kombinationen YA-anställningar, svenska för invandrare samt validering.

Handledarutbildningen kompletterades under våren 2016 med ett avsnitt för arbetsplatser som tar emot nyanlända. Språkstödet togs emot mycket positivt.

YA-delegationen genomförde en studieresa till Skottland 16–19 maj 2016.¹⁸

I juni 2016 trädde Förordning om ändring i förordningen (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar i kraft.

¹⁷ Den 28 november 2017 fattade Arbetsmarknadsdepartementet beslut om Uppdragsbeskrivning för Översyn av förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar (A 2016: D), bilaga till regeringskanslibeslut A2016/02267/SV, se även punkt 4.1.5.

¹⁸ Se punkt 6.2.

Den största förändringen var att förordningen öppnar upp för stöd till nyanlända och långtidsarbetslösa över 25 år.

Men för att en arbetsgivare skulle kunna anställa dessa grupper på YA behövde avtalen förhandlas om och förhandlingar tar tid.¹⁹ Den utökade målgruppen för YA-anställningar medförde inga förändringar i YA-delegationens direktiv eller i förordningen om statsbidrag.²⁰ Inte heller tillkom främjandemedel för att parterna skulle kunna informera om och främja anställningar av nyanlända och långtidsarbetslösa över 25 år med anledning av förordningsändringen.

Projektet med tre regionala YA-stödjare avslutades i augusti 2016. Målet med satsningen var att hitta en långsiktigt hållbar form för en regional stödstruktur för lärande på arbetsplatser vid YA-anställningar. Målet uppnåddes inte och den huvudsakliga anledningen som redovisas i utvärderingsrapporten,²¹ är att anställningsformen fortfarande var så okänd att det krävdes stora informationsinsatser i olika nätverk. Sekretessen från Arbetsförmedlingen förhindrade också YA-stödjarna att bjuda in arbetsgivare med YA-anställda till erfarenhetsutbyten.

Skrivningen i Insatser med anledning av flyktingkrisen i oktober 2015 ”YA-jobb bör även utvidgas till att gälla arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal”²² samt det faktum att regeringen under året införde nya åtgärder som utbildningskontrakt och trainee medförde en osäkerhet runt YA-anställningarnas framtid. Detta bidrog troligtvis till den långsamma utvecklingen av antalet YA-anställningar och tecknandet av nya avtal.

Arbetsmarknadens parter fortsatte sitt arbete med att bygga upp strukturer för lärande på arbetsplatsen. Då de, på grund av Arbetsförmedlingens sekretessregler, inte heller hade kännedom om samtliga arbetsplatser som har anställt på yrkesintroduktionsavtalen var det svårt även för dem att fånga upp goda exempel och följa upp lärandet på ett strukturerat sätt.

Den 28 november 2016 fick en särskild utredare vid namn Mats Wadman i uppdrag av Arbetsmarknadsdepartementet att se över förordningen om stöd för YA-anställningar.²³

¹⁹ Vissa avtal har i skrivande stund (2018-10-11) fortfarande inte öppnat upp för dessa nya grupper.

²⁰ Förordning om statsbidrag för utveckling av lärande på arbetsplatser; SFS 2014:375.

²¹ Se bilaga 4.

²² I skrivande stund (2018-10-11) har ännu inget beslut fattats i denna fråga.

²³ Uppdragsbeskrivning för översyn av förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar (A 2016: D), se även punkt 4.1.5.

2017

Året präglades av en osäkerhet kring framtiden för stödet för YA-anställningar. Utredaren Mats Wadman påbörjade uppdraget med att se över förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Uppdraget gällde även hur arbetsgivare som inte omfattades av kollektivavtal skulle kunna få stöd för att YA-anställa, vilket skapade oro framför allt hos de fackliga organisationerna. En annan anledning till osäkerhet om YA under året berodde på att den offentliga debatten under 2017 präglades av flyktingströmmen som kom till Sverige under hösten 2015. Många förslag till lösningar för att underlätta de nyanländas etablering på arbetsmarknaden fördes fram så som ”enkla jobb” och förslag till nya anställningsformer som inträdesjobb, utbildningsjobb och etableringsjobb. Sammantaget kan konstateras att de flesta parterna med kollektivavtal intog en avvaktande hållning inför informationsinsatser om YA. Nya branscher ställde sig också lite frågande om framtiden för YA. Trots detta öppnades flera befintliga yrkesintroduktionsavtal upp för de nya målgrupperna nyanlända och långtidsarbetslösa och nya kollektivavtal tecknades under året.

I början på året kompletterades YA-delegationens handledarutbildning med delen *Handleda någon med behov av extra stöd* avsedd för arbetsplatser som anställer en person som varit långtidsarbetslös.

I och med att handledarutbildningen kompletterats med delar avsedda att underlätta för arbetsgivare som anställer på de nya målgrupperna nyanlända och långtidsarbetslösa beslöt YA-delegationen att under år 2017 fokusera på informations spridning om anställningsformen och främjande av nya avtal. YA-sekretariatet kontaktade därför branscher med kompetensförsörjningsproblem för att på så sätt försöka främja tecknandet av nya yrkesintroduktionsavtal. YA-sekretariatet kontaktade även samtliga regionala kompetensplattformar och genomförde informationsinsatser i samverkan med Arbetsförmedlingens företagsrådgivare. Många lokala Arbetsförmedlingskontor besöktes under året för att även informera arbetsförmedlarna om anställningsformen.

En ny broschyr togs fram och uppskattades särskilt av arbetsförmedlare, som ett enkelt sätt att ge information till arbetsgivare. Arbetsförmedlare och andra hade möjlighet att kostnadsfritt beställa

valfritt antal broschyrer. Broschyren distribuerades även via Utbudet.²⁴ YA-delegationen ersatte de tidigare nyhetsbrev genom att starta en sluten Facebook-grupp och beslöt att Twittra varje dag med information om YA-delegationens handledarutbildning och fördelarna med anställningsformen. Branschernas valideringsmodeller lyftes fram på YA-delegationens webbplats då de till stor del finansierats med statsbidrag för YA. Framtagna kompetensprofiler underlättar för arbetsgivare som ska formulera utbildningsplaner för YA-anställda.

Ledamöterna gav YA-sekretariatet i uppdrag att ta fram en studiehandledning till YA-delegationens handledarutbildning för att underlätta för arbetsplatser med flera handledare. Frågeställningarna i studiehandledningen är tänkta som ett verktyg för att diskutera handledning, gemensam kunskapssyn och förhållningssätt gentemot de nyanställda som ska läras upp av handledarna på arbetsplatsen.

30 augusti–1 september 2017 genomförde YA-delegationen en studieresa till Nederländerna.²⁵

Den 31 augusti 2017 överlämnade utredaren Mats Wadman sina förslag till förändringar gällande förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar till Arbetsmarknadsdepartementet.²⁶ Den 15 december 2017 skickades promemorian ut till 68 remissinstanser varav YA-delegationen var en av instanserna. Remissvaren skulle inkomma till Arbetsmarknadsdepartementet senast den 23 februari 2018. YA-delegationen beslöt att försöka enas om ett gemensamt svar och gav YA-sekretariatet i uppdrag att ta fram ett förslag till yttrande.

2018

Den 23 februari 2018 lämnade YA-delegationen ett gemensamt yttrande (förutom Svensk Handel, som valde att endast lämna ett enskilt yttrande) över Översynens förslag. Almega, Teknikföretagen och TMF (Trä- och Möbelföretagen, Grafiska Företagen) reserve-

²⁴ Utbudet.se distribuerar organisationers, myndigheters och företags egna material till Sveriges alla skolor, universitet och högskolor. Tjänsten är kostnadsfri för lärare, studie- och yrkesvägledare och annan skolpersonal.

²⁵ Se punkt 6.3.

²⁶ Översynen av förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar (A 2016: D).

rade sig mot ställningstagandet i förslag 5.1.1 b. som gällde kollektivavtalsfrågan. YA-delegationen ställde sig positiv till att utredaren uppmärksammat behovet om fortsatt stöd för arbetsplatslärande. YA-delegationen ställde sig vidare positiv till utredarens förslag om att byta begreppet utbildning mot begreppet lärande samtidigt som YA-delegationen föreslog att förordningen bör förtydliga vikten av lärande på arbetsplatsen. Ett av utredarens förslag var att flytta ansvaret för YA-delegationen och statsbidraget till Arbetsmarknadsdepartementet. YA-delegationen tillstyrkte förslaget men framhöll att det inte får medföra att YA-anställningar blandas ihop med arbetsmarknadsåtgärder. YA är en kompetensförsörjningsåtgärd. YA-delegationen tillstyrkte vidare förslaget om att förlänga delegationens uppdrag under förutsättning att det skulle gälla den partsammansatta YA-delegationen och inte ett självständigt kansli. De underströk vikten av att parterna fortsatt har ett reellt inflytande över arbetet då det är parterna själva som tecknar avtalen och beslutar om villkoren däri.²⁷

Vid sekretariatets dragning av årsrapporten den 4 april 2018 för statssekreterarna Erik Nilsson, Utbildningsdepartementet och Irene Wennemo, Arbetsmarknadsdepartementet fick YA-sekretariatet besked om att inget beslut om förslagen i Översynen av stödet för yrkesintroduktionsanställningarna kommer att tas innan valet den 9 september 2018 och att YA-delegationens uppdrag därmed skulle avslutas senast den 1 november i enlighet med direktivet.²⁸

Vid årets första möte fick YA-sekretariatet i uppdrag att möjliggöra att handledare som har genomfört YA-delegationens handledarutbildning skulle kunna få ett intyg på genomgången kurs. Ledamöterna var också positiva till att komplettera handledarutbildningen med en film om normkritiskt tänkande på arbetsplatsen.

YA-delegationen har under 2018 försökt hitta en passande aktör för att ta över ansvaret för YA-delegationens handledarutbildning. Ett förslag som ansågs skulle kunna vara lämpligt var Arbetsförmedlingen men myndigheten har efter prövning ställt sig avvisande till förslaget. I skrivande stund fortgår arbetet med att hitta en lösning. Vid årets sista sammanträde gav YA-delegationen sekretariatet i uppdrag att säkerställa att informationen på YA-delegationens webbplats kvarstår under år 2019 och 2020.

²⁷ Se punkt 4.1.5 och YA-delegationens yttrande över remissen i bilaga 5.

²⁸ Den 6 september 2018 fattade regeringen beslut om att förlänga uppdraget med två månader (dir. 2018:105), se bilaga 2.

En stor del av aktiviteterna år 2018, utöver att stödja utvecklingen av förutsättningar för arbetsplatslärande, kom att handla om informations- och främjandearbete. Den primära målgruppen var branscher med arbetsgivare som har svårt att rekrytera. Ett av YA-delegationens mål har varit att dessa ska få kännedom om anställningsformen. Men också att arbetsgivarna ska börja tänka strategiskt kring sin långsiktiga kompetensförsörjning och hur de själva kan ta ansvar för denna.

2.2 Rekommendationer och reflektioner från årsrapporterna

Nedan återges ett urval av de rekommendationer och reflektioner som YA-delegationen har lämnat till regeringen i de årliga rapporterna under åren 2014–2018.

Vissa rekommendationer och reflektioner har varit återkommande.

Fler valideringsmodeller behövs

YA-delegationen såg tidigt vilken nytta branscherna skulle kunna ha av kompetensprofiler uttryckta i resultat av lärande och modeller för validering av informell och icke-formellt lärande. Statsbidraget för YA har varit en starkt bidragande faktor som har gjort att detta arbete kom igång och utvecklades. Av de 60 ansökningar som beviljats statsbidrag 2014–2018 har 42 ansökningar rört prioritet 1, Kompetensprofiler och valideringsmodeller för anställningsbarhet i branscher och yrken. Utöver möjligheten att synliggöra kvalifikationerna genom koppling till SeQF²⁹ synliggör och underlättar resultatet av validering planeringen och framtagning av utbildnings-/lärandeplaner för YA-anställningar. Men för att validering ska bli ett kraft-

²⁹ Förordning om referensram för kvalifikationer för livslångt lärande SFS 2015:545. Den nationella referensramen för kvalifikationer; SeQF beskriver kunskaper, färdigheter och kompetenser på åtta nivåer. Regeringen har fastställt vilken nivå som examen på gymnasienivå (4), från yrkeshögskola (5–6) och högskola (5–8) motsvarar. Aktörer som utfärdar kvalifikationer utanför det offentliga utbildningssystemet kan ansöka hos Myndigheten för Yrkeshögskolan om att få sina kvalifikationer nivåplacerade i SeQF. Med kvalifikation avses ett dokumenterat resultat av lärande som exempelvis utbildningsbevis, certifikat eller diplom.

fullt verktyg för rekrytering och förkortning av tid i utbildning behöver fler valideringsmodeller utvecklas. De modeller som finns måste också implementeras så att de kommer till användning.

Ny anställningsform för kompetensförsörjning kräver uthållighet

De flesta partsorganisationer som har tecknat yrkesintroduktionsavtal har behövt bygga upp stödstrukturer och branschanpassat stödmaterial för arbetsplatslärande. YA-delegationen har under alla år framhållit att samtliga inblandade i en YA-anställning måste känna att lärandet på arbetsplatserna håller en hög kvalitet. Att bygga upp en bra verksamhet med kvalitetssäkrat lärande på arbetsplatserna tar tid och måste få ta tid. Parterna är positiva till anställningsformen och arbetar med att utveckla former och innehåll. De flesta branscher i Sverige har ingen tradition av lärlingsliknande anställningsformer. En utmaning för parterna har varit att få arbetsgivare att välja att anställa på yrkesintroduktionsavtal i stället för till exempel nystartsjobb, som är mer känt. Budskapet, som fortfarande behöver kommuniceras, är att yrkesintroduktionsanställningar är en långsiktig insats som bidrar till företagets kompetensförsörjning och inte en kortsiktig arbetsmarknadsåtgärd. Strukturer för arbetsplatslärande behöver utvecklas för att finnas på plats när det blir sämre konjunkturer. Utvecklingsarbetet måste vara långsiktigt.

Regionala stödstrukturer

Redan 2014 efterlyste branscherna en regional stödstruktur för lärande på arbetsplatser.

YA-delegationen har inte fått kännedom om vilka arbetsgivare som anställt på YA

Redan 2014 konstaterades att YA-delegationen behövde arbetsgivares kontaktuppgifter för att kunna utföra centrala uppdrag i direktivet. Arbetsförmedlingens tolkning av sekretessreglerna gjorde att YA-delegationen inte fick tillgång till dessa uppgifter, vilket har försvårat arbetet avsevärt under hela YA-delegationens verksamhetstid då

problemet inte har fått en tillfredställande lösning. Arbetsförmedlingen har en rutin som säger att de centrala arbetstagarorganisationerna ska få kopior av besluten. Den rutinen slutade tidigt att fungera. Det gör det omöjligt för de flesta branscher att bevaka att avtalen följs och gör det svårt att sprida goda exempel.

YA är ett relativt snabbt sätt för arbetsgivare att få in kompetens

Den formella utbildningen täcker i dagsläget inte branschernas behov av kompetens. Det gäller såväl kvantitativt som inriktningar. YA-delegationen ser att YA är ett sätt att relativt snabbt lära upp ungdomar och nyanlända till anställningsbarhet inom olika yrken och för att få långtidsarbetslösa tillbaka in i arbetslivet.

Främjandemedel för YA behöver återinföras

YA-delegationen önskar att de så kallade främjandemedlen för YA återinförs. Arbetsgivarna har fortfarande låg kännedom om anställningsformen och uppsökande verksamhet behövs. Dessutom har nya branscher tillkommit efter det att främjandemedlen för YA upphörde. Satsningen bör vara långsiktig.

Statsbidrag för YA

YA-delegationen önskar att regeringen fortsätter att stödja branschernas arbete med att utveckla förutsättningarna för arbetsplatslärande genom statsbidrag för YA.

Det ekonomiska stödet för handledare behöver vara högre

Det ekonomiska stödet för handledare skulle behöva vara högre. En handledare som ska lära upp en nyanställd behöver avsätta mycket tid, särskilt om den nyanställda är nyanländ eller har varit långtidsarbetslös. Att handledarrollen fungerar på ett bra sätt är strategiskt för kvalitetssäkringen av YA-anställningar. Ett högre handledarbidrag skulle ge en tydligare signal på att handledare har en viktig och strategisk roll i arbetsplatsens kompetensförsörjning.

YA är en kompetensförsörjningsåtgärd – inte en arbetsmarknadsåtgärd

Det har hänt att YA anställningar har blandats ihop med arbetsmarknadsåtgärder, även av handläggare på Arbetsförmedlingen. Arbetsgivare med behov av kompetensförsörjning enligt YA-modellen har därmed inte fått kännedom om och förstått upplägget i den utsträckning som hade varit önskvärd. Rutinen som medför att individen som får en YA-anställning måste skriva in sig som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen ger en felaktig signal om att YA är en arbetsmarknadsåtgärd. Arbetsförmedlingens huvudkontor har svårt att nå ut med nyheter så som nya eller förändrade avtal till de lokala arbetsförmedlarna vilket kan innebära att arbetsgivare får felaktig information och nekas stöd.

Stöd för arbetsplatser som anställer nyanlända

YA-delegationen såg tidigt ett ökat behov av att stötta arbetsplatser som anställer personer som inte har svenska som modersmål. Modeller för hur arbetsgivare kan kombinera YA med sfi behöver synliggöras och valideringsmodeller bör finnas tillgängliga på olika språk. Det skulle kunna gagna såväl arbetsgivare som arbetssökare om branscherna och arbetsförmedlare informerar om, och aktivt utnyttjar, möjligheten att låta en arbetsmarknadsutbildning, -åtgärd eller praktik övergå till en YA-anställning.

Begränsningen av lärandedelen försvårar för arbetsgivare

När fördelningen arbete/lärande i en YA-anställning består av 25 procent lärande innebär § 10 i förordningen³⁰ att endast 10 procent går att förlägga till det formella utbildningssystemet. YA-delegationen föreslår att regeringen undersöker om denna begränsning går att ta bort. Det skulle kunna gynna både arbetssökande och arbetsgivare om en större del av arbetstiden kan användas till formell utbildning, där så behövs.

³⁰ I Förordning om stöd för yrkesintroduktionsanställningar SFS 2013:1157, § 10 anges att om utbildning och handledning sammantaget uppgår till 15 % av arbetstiden får utbildningen inte utgöras av vissa utbildningar, till exempel utbildning på gymnasialnivå eller utbildning i svenska för invandrare.

Öppna upp och förenkla YA

YA-delegationen anser att YA-modellen kunde göras tillgänglig för fler, så att anställningsformen skulle kunna användas för omställning i högre grad.

Aktör med ansvar för att främja nya avtal

YA-delegationen har rekommenderat regeringen att utse en aktör med ansvar för att främja nya avtal och att YA-sekretariatet skulle kunna vara denna aktör.

YA-delegationens handledarutbildning

YA-delegationen rekommenderar regeringen att säkerställa att YA-delegationens handledarutbildning fortsatt kan användas och utvecklas efter arbetslivets behov.

2.3 Kollektivavtalen om yrkesintroduktionsanställningar

Enligt Förordning om stöd för yrkesintroduktionsanställningar (A 2013:1157), som utfärdades den 19 december 2013 och trädde i kraft den 15 januari 2014, avses med yrkesintroduktionsanställningar, anställningar som omfattas av ett centralt kollektivavtal om yrkesintroduktion och som innehåller en andel med utbildning eller handledning.

I och med att regeringen fattade beslut om ett förtydligande i Förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar,³¹ fick även arbetsgivare med hängavtal från och med 1 augusti 2014 möjlighet att kunna beviljas stöd till yrkesintroduktionsanställningar. Noteras kan dock att alla centrala organisationer inte godkänner hängavtal för YA-anställningar.

Det har inte funnits någon utsedd central aktör som har haft i uppdrag att främja nya kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställningar. Trots detta har nya avtal tillkommit successivt. Men för att en arbetsgivare ska kunna få ekonomiskt stöd för att anställa på nya eller förändrade yrkesintroduktionsavtal måste Arbetsförmedlingen centralt få information om att nya avtal är tecknade eller om villkor i befintliga avtal har förändrats. Därefter måste informationen nå ut till de lokala arbetsförmedlare som hanterar ärenden som rör YA. Detta har varit en problematisk rutin, som har varit svår att lösa på ett tillfredställande sätt.

YA-delegationen har en separat ingång på sin webbplats med kortfattade och lättillgänglig information avsedd för arbetsförmedlare. Där finns också en översikt över samtliga yrkesintroduktionsavtal i form av en matris.³²

2.4 YA-anställningarna – kvantitativ utveckling

Den statistik över antalet YA-anställningar, som finns tillgänglig är Arbetsförmedlingens statistik över hur många YA-anställningar som beviljas ekonomiskt stöd. Det finns ett mörkertal i detta, då YA-delegationen känner till att vissa arbetsgivare använder sig av

³¹ Förordning (2014:947) om ändring i förordningen (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar.

³² Översikt över centrala kollektivavtal rörande yrkesintroduktionsanställningar, se bilaga 6.

upplägget i yrkesintroduktionsavtalen utan att söka det ekonomiska stödet från Arbetsförmedlingen. Det kan finnas olika anledningar till detta, till exempel att den nyanställda faller utanför målgruppen som täcks av förordningen eller att arbetsgivaren befarar att administrationen kan bli betungande.

Enligt statistik från Arbetsförmedlingen har 4 295³³ YA-anställningar beviljats ekonomiskt stöd varav 3 412 män och 883 kvinnor. 1 938 av de som YA-anställdes var arbetslösa och 3 597 saknade branscherfarenhet.

- 1 024 personer anställdes av arbetsgivare med färre än 9 anställda,
- 1 469 av arbetsgivare med 10–49 anställda,
- 711 av arbetsgivare med 50–249 anställda och
- 1 088 av arbetsgivare med fler än 250 anställda.³⁴

Det senaste året³⁵ har 801 YA-anställningar beviljats stöd. Av dessa var 697 personer födda i Sverige, 23 i Europa och 81 personer i ett utomeuropeiskt land.

Den offentliga sektorn stod för 41 anställningar och den privata sektorn stod för 760 YA-anställningar.

Beträffande avtalsområden har el-branschen³⁶ beviljats stöd för 391 YA-anställningar, VVS för 46 YA-anställningar, bygg³⁷ för 32 YA-anställningar och ”tillverkning” för 217 YA-anställningar det senaste året.

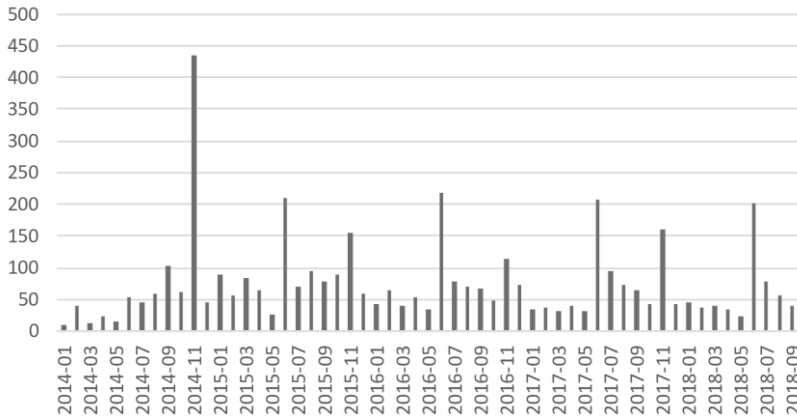
³³ Från januari 2014 till och med september 2018.

³⁴ Arbetsförmedlingen saknar uppgift om hur många anställda som arbetsgivaren har i tre fall.

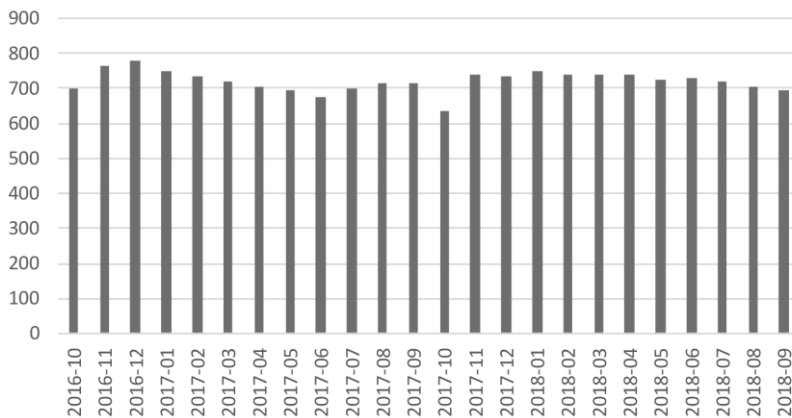
³⁵ 2017-10-01–2018-09-30.

³⁶ Avtal enligt Arbetsförmedlingens statistik: EIO (Installatörsföretagen) och SEF samt elektrikeravtalet ETG.

³⁷ Avtal enligt Arbetsförmedlingens statistik: Sveriges Byggindustrier, Maskinentreprenörerna, Svenska Byggnads och Seko.

Figur 2.1 Antal nya YA-anställningar med stöd

Figur 2.1. De senaste två åren³⁸ har i snitt cirka 70 YA-anställningar per vecka beviljats stöd. Som synes beviljas många stöd i november (Volvosteget) och i juni (elbranschen).

Figur 2.2 Antal pågående YA-anställningar med stöd

Figur 2.2. De senaste två åren har antalet pågående YA-anställningar med stöd legat ganska konstant runt 700 beviljade beslut. YA-delegationen konstaterar därmed att antalet YA-anställningar visserligen

³⁸ 2016-10-01–2018-09-30.

har blivit betydligt färre än regeringen ursprungligen förväntade sig men också att YA-anställningar är en framgångsrik modell som leder till anställning. 90 dagar efter avslutad YA-anställning var 77 procent *i arbete* och hela 75 procent *i arbete utan stöd*. Som syns i tabell 2.1, så har YA-anställningar de högsta siffrorna när det gäller *andel till arbete 90 dagar efter avslutad subventionerad anställning 2015–2017*.

Tabell 2.1 Andel (i procent) till arbete 90 dagar efter avslutad subventionerad anställning 2015–2017.

	2015	2016	2017				Antal
	Andel	Andel	Andel	varav arbete utan stöd	varav arbete med stöd	varav ny-starts-jobb	
Särskilt anställningsstöd	48 %	50 %	47 %	9 %	8 %	30 %	2 356
Förstärkt anställningsstöd	34 %	45 %	49 %	6 %	17 %	26 %	1 566
Instegsjobb	45 %	47 %	52 %	6 %	10 %	37 %	4 107
Lönebidrag	48 %	49 %	50 %	15 %	34 %	1 %	6 225
Offentligt skyddat arbete	34 %	39 %	41 %	7 %	31 %	3 %	461
Utvecklingsanställning	54 %	58 %	55 %	8 %	46 %	1 %	5 254
Trygghetsanställning	35 %	37 %	38 %	13 %	25 %	0 %	2 323
Nystartsjobb	43 %	44 %	45 %	36 %	1 %	7 %	22 592
Yrkesintroduktionsanställning	66 %	68 %	75 %	72 %	3 %	0 %	710
Trainee	–	23 %	34 %	28 %	4 %	1 %	100
Extratjänster	–	29 %	40 %	7 %	27 %	7 %	389

Källa: Arbetsförmedlingen; datalager. Korrigerad Tabell 22 i Arbetsförmedlingens årsrapport 2017.

3 Utveckling av förutsättningar för kvalitet i arbetsplatslärandet

YA-anställningar har vissa likheter med lärlingsutbildning. En arbetsgivare som anställer på yrkesintroduktionsavtal har dock inget stöd från det formella utbildningssystemet i form av styrdokument eller personligt kontakt med en lärare. De formella kraven för att en arbetsgivare ska få det ekonomiska stödet för en YA-anställning är att en utbildningsplan upprättas och att en handledare utses. Det finns inget krav i förordningen på att handledaren behöver ha gått en handledarutbildning.

Arbetsgivaren ska efter YA-perioden rapportera till Arbetsförmedlingen att den YA-anställda har fått lärande som överensstämmer med utbildnings-/handledningsplanen. Arbetsförmedlingen har inte i uppgift att kontrollera kvaliteten i lärandet.

I och med att anställningsformen bygger på kollektivavtal så har arbetsgivare och fackförbund ett gemensamt ansvar för kvalitetssäkring av lärandet. Vissa branscher har genomarbetade instruktioner för arbetsgivarna om vad de YA-anställda behöver lära sig under anställningen.

För att förbättra förutsättningarna för kvalitet i arbetsplatslärandet har YA-delegationen bland annat tagit fram en webbaserad handledarutbildning, stöd för planering, genomförande och uppföljning av lärandet i form av checklistor, mallar, och andra dokument samt reportage med goda exempel.¹

¹ Ett urval av YA-delegationens reportage från arbetsplatsbesök, se bilaga 9.

3.1 Stöd till arbetsplatslärande genom webb och handledarutbildning

Att utveckla en webbplats och en handledarutbildning var något som ledamöterna i YA-delegationen tidigt enades om. Arbetsgivarnas primära behov av lättillgänglig, pålitlig och flexibel information var något som delegationen valde att prioritera. Skriftligt stöd som är lättillgängligt via webbplatsen och en webbaserad handledarutbildning bedömdes vara den rätta kanalen för att nå arbetsgivare. Senare utvecklades webbplatsen med separata delar särskilt riktade till arbetsgivare, handledare och arbetsförmedlare.

3.1.1 YA-delegationens webbplats

I slutet av augusti 2014 lanserade YA-delegationen, på adressen www.sou.gov.se/ya, den webbplats som varje statlig kommitté har möjlighet att få utan kostnad. Därutöver såg YA-delegationen ett behov av en extern användarvänlig webbplats. En utgångspunkt skulle vara att webbplatsen inte skulle komma i konflikt med parternas egen information, speciellt med tanke på avtalens olika innebörd.

YA-delegationen såg ett behov av strategisk rådgivning kring vilken typ av informations- och kommunikationsmaterial som borde prioriteras utifrån beslut om målgrupper, budskap och kanaler. Kommunikationsbyrån Gullers Grupp fick i uppdrag att ta fram en förstudie inför en kommande webbplats.

Att yrkesintroduktionsanställningar är en anställningsform och inte en arbetsmarknadspolitisk åtgärd borde genomsyra kommunikationen och kommunikationsplaneringen ansåg flera intervjupersoner. De såg också ett stort värde i att YA-delegationens uppdrag och arbete var branschöverskridande. Vidare ansåg intervjupersonerna att YA-delegationen borde försöka att utgöra ett nav, en knutpunkt kring arbetsplatslärande. Man ansåg att det fanns ett stort behov av en samlad och tydlig information om arbetsplatslärande vid yrkesintroduktionsanställningar och om vad YA-delegationen gör.

Med detta som bakgrund beslöt YA-delegationen att skapa en webbplats som skulle fokusera på generell kunskap kring arbetsplatslärande vid yrkesintroduktionsanställningar. Webbplatsen skulle informera om anställningsformen, om YA-delegationens uppdrag

samt låta ungdomar, handledare och arbetsgivare från olika arbetsplatser berätta om hur de ser på anställningsformen. Webbplatsen skulle kunna tillhandahålla olika typer av guider, manualer, mallar och liknande för att underlätta för arbetsgivarna vid till exempel planering och uppföljning av arbetsplatslärandet.

Webbsidan skulle, förutom generell information och länkar till olika branscher och relevanta myndigheter, även beskriva hur processen kan se ut när man organiserar arbetsplatslärandet i en yrkesintroduktionsanställning. I första hand skulle webbplatsen rikta sig till arbetsgivare och handledare som ville få information och stöd kopplat till yrkesintroduktionsanställningar och det tillhörande arbetsplatslärandet. Rörande branschspecifika och avtalsmässiga frågor skulle webbplatsen hänvisa till parterna. En utgångspunkt var att webbplatsen skulle vara responsiv, alltså att den skulle fungera lika bra på en dator som på en läsplatta eller en smartmobil. Webbstrukturen skulle vara användarvänlig och tydlig. Den 27 februari 2015 lanserades webbplatsen www.ya-delegationen.se.

I takt med att innehållet på www.ya-delegationen.se successivt utökades, blev det år 2016 tydligt att webbplatsen behövde ses över för att bli mer överskådlig och mer användarvänlig. Under 2016 fick dessutom delegationen ett muntligt förtydligande från ansvarigt statsråd och statssekreterare att arbeta aktivt med att sprida information om och främja själva anställningsformen. Detta krävde en ny kommunikationsplan som ledde till en ny struktur och en ny design för hemsidan. Tre huvudmålgrupper identifierades för webbplatsen; *arbetsgivare*, *handledare* och *arbetsförmedlare*. Dessa grupper fick egna ”ingångar” som skulle göra det lättare för dem att snabbt hitta önskad information. Den reviderade webbplatsen lanserades i november 2016.

Det senaste året² besöktes webbplatsen av 46 108 användare varav 31 893 var unika (nya) användare.

Webbplatsen innehåller, utöver en handledarutbildning³, reportage från olika arbetsplatser och information om branschernas valideringsmodeller. Det finns också en kort film som på ett enkelt sätt förklarar vad anställningsformen innebär. På webbplatsen finns nästan 50 egenproducerade korta filmer. De flesta i anslutning till handledarutbildningen men även filmer som förklarar vad validering

² 2017–10–01–2018-09-30.

³ Se punkt 3.1.2.

innebär eller främjar lärande på arbetsplatsen. Filmerna är fria att ladda ner och visa. Filmerna på webbplatsen finns även på en egen kanal på Youtube. Det senaste året⁴ har kanalen haft 30 053 antal visningar. De fem populäraste filmerna har visats 12 495 gånger.

3.1.2 YA-delegationens handledarutbildning

Handledarna har en viktig roll för de YA-anställdas lärande på arbetsplatsen. Att vara handledare kan bli ett led i en karriärutveckling för äldre erfaren arbetskraft och ett redskap i arbetet för att få till stånd en god generationsväxling.

Redan från starten år 2014 efterfrågade branscherna information om vad handledning innebär, handledarutbildningar samt praktiska verktyg för utbildningsplaner och dylikt. En utbildad handledare sågs av parterna som en kvalitetssäkring av anställningsformen. Ursprungligen var YA-delegationens förhoppning att Skolverkets webbaserade handledarutbildning för handledare som tar emot elever i apl (inklusive lärling) skulle gå att använda även för handledning av YA-anställda. Men Skolverkets handledarutbildning var anpassad den formella utbildningen och hänvisade till kursplaner, läroplaner med mera, som inte var applicerbart på YA-anställningarna. Dessutom upplevdes omfattningen i tid som för betungande. Särskilt mindre företag efterfrågade en mindre omfattande, användarvänlig, flexibel och praktisk handledarutbildning.

Med detta i åtanke såg YA-delegationen ett behov av en handledarutbildning som skulle ta maximalt 2,5 timmar att gå igenom. Handledarutbildningen byggdes upp med hjälp av korta filmer och sketchnotes.⁵ Handledaren skulle när som helst kunna välja att gå direkt in på en specifik del. Handledarutbildningen skulle vara responsiv, det vill säga anpassad även för datorer, läsplattor och smarta mobiler. Utbildningen skulle vara kostnadsfri och inte kräva registrering. De branscher som så önskade skulle kunna komplettera med branschspecifika delar. Den webbaserade handledarutbildningen lanserades sommaren 2015 med tre moduler: Att vara handledare, Förbereda arbetsplatsen samt Avsluta handledningen.

⁴ 2017-10-01–2018-09-30.

⁵ Sketchnotes är tecknade filmer som steg för steg visualiserar det som en berättarröst säger.

Handledarutbildningen kompletterades i mars 2016 med en del som riktade sig till arbetsplatser som tar emot nyanlända Handleda en nysvensk – Om att stödja språkutveckling, skapa förståelse och motivera. YA-delegationen ansåg att handledarutbildningen inte skulle låsas till anställningsformen utan göras generell för att få ett bredare användningsområde och en vidare spridning.

Arbetsgivarverket kontaktade YA-sekretariatet sommaren 2016 med anledning att de med kort varsel behövde ta fram en webbaserad handledarutbildning inom ramen för projektet ”Praktik i staten”. YA-delegationens handledarutbildning motsvarade till stor del deras behov men behövde modifieras för att passa arbetsgivare inom staten. Arbetsgivarverket fick ta del av allt underlag från YA-delegationens handledarutbildning och utformade med hjälp av detta en likartad handledarutbildning med fokus på statligt anställda.

I februari 2017 utökades YA-delegationens webbaserade handledarutbildning med en del riktad mot arbetsplatser som tar emot långtidsarbetslösa Att handleda någon med behov av extra stöd.

Ett inkluderande förhållningssätt på arbetsplatsen är en förutsättning för att arbetsgivare ska lyckas med sin rekrytering och med att behålla personalen i ett läge där konkurrensen om arbetskraften ökar. Våren 2018 valde därför YA-sekretariatet att utöka handledarutbildningen med en film om Inkludering med titeln Ett inkluderande förhållningssätt för att attrahera och behålla personal.⁶

Då det har funnits en viss efterfrågan om att kunna gå handledarutbildningen i form av fysiska träffar gav YA-delegationen sekretariatet i uppdrag att ta fram en studiehandedning till handledarutbildningen. Studiehandedningen publicerades i augusti 2017 och gav förslag på ett upplägg för en studiecirkel med tillhörande reflektionsfrågor. Samtliga filmer i handledarutbildningen textades under året för att öka tillgängligheten. YA-delegationen beslutade även att ta fram en funktion i handledarutbildningen som skulle göra det möjligt för handledarna att få ett intyg på genomgången utbildning. Denna funktion stod klar i juni 2018.

Handledarutbildningen är framtagen tillsammans med parterna för att passa arbetsplatser. Den är generell, konkret och anpassad för handledare som tar emot nyanställda eller praktikanter. Upplägget är lätt att ta till sig i form av korta filmer samt praktiska checklistor

⁶ ya-delegationen.se/for-handledare/filmer, Förbereda arbetsplatsen, Film 42. Inkludering (Text och innehåll: Edna Eriksson).

och mallar. Den webbaserade utbildningen används av arbetsgivare och handledare men även av utbildningsanordnare i samband med fysiska handledarutbildningar.

Handledarutbildningen är fortsatt den mest besökta sidan på YA-delegationens webbplats. Det senaste året⁷ har 25 604 användare (återkommande) varav 17 015 unika (nya) användare besökt någon av delarna i handledarutbildningen. Med tanke på att 801 YA-anställningar har beviljats stöd under motsvarande period, är det uppenbart att handledarutbildningen används även för handledning av andra grupper än YA-anställda.

YA-delegationen anser att handledarutbildningen fyller en viktig funktion och bör leva vidare och utvecklas även efter december 2018.

3.2 YA-delegationens regionala YA-stödjare

Flera av parterna som ingick i YA-delegationen framförde tidigt att de såg att utvecklande av regionala stödstrukturer för arbetsplatslärande och för YA-anställningar skulle vara en viktig framgångsfaktor för anställningsformen. Sedan år 2014 har branscherna haft möjlighet att ansöka om statsbidrag hos Skolverket för att utveckla sådana regionala stödstrukturer ”regional samverkan för att stödja lärande på arbetsplatser”. De flesta branscher som sökt statsbidrag har ändå valt att använda dessa för att utveckla kompetensprofiler och valideringsmodeller. Något som de länge upplevt varit eftersatt.⁸

Mot bakgrund av det upplevda behovet av regionala stödstrukturer gav YA-delegationen år 2014 sekretariatet i uppgift att genomföra en pilotförsöksverksamhet med några regionala så kallade YA-stödjare i tre regioner. Att bygga upp regionala strukturer för alla delar av landet krävde en finansiering, som inte rymdes i YA-delegationens budget. YA-stödjarnas uppdrag skulle vara att stötta lärandet på arbetsplatser som anställt, eller stod i begrepp att anställa, på yrkesintroduktionsavtal. Diskussioner fördes om stödjarna skulle vara branschspecifika eller om de skulle fungera som generella stödjare och arbeta mot samtliga branscher. En viktig utgångspunkt var att YA-stödjarna inte skulle

⁷ 2017-10-01–2018-09-30.

⁸ Se punkt 3.3.

beröra branschernas specifika yrkesintroduktionsavtal, då tolkningarna av dessa ligger på branscherna själva och alla frågor runt detta därför måste hänvisas till dessa.

YA-delegationen rekommenderade sekretariatet att tillsätta en extern arbetsgrupp, vilket också gjordes. Arbetsgruppen bestod av representanter från TMF (Trä- och Möbelföretagen), SRY (Servicebranschens Yrkesnämnd), FU (Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd) och VO-College. Syftet med de regionala YA-stödjarna föreslogs bli att testa en regional stödstruktur. Det poängterades att YA-stödjarna måste kunna pröva sig fram och att befattningsbeskrivningen måste kunna revideras vid behov. Gränser för YA-stödjurens befogenheter exemplifierades genom att YA-stödjuren skulle kunna hjälpa till vid processen att kvalitetssäkra en utbildning utan att egentligen ge sig in på utbildningens innehåll.

Arbetsgruppen utarbetade ett förslag till en möjlig befattningsbeskrivning för en YA-stödjure. I arbetet beaktades även lärdomar från Skolverkets projekt med regionala apl-utvecklare. För att få en naturlig ingång i en region presenterade sekretariatet upplägget för representanterna för Kompetensplattformarna vid Reglabs kompetensförsörjningsdagar under hösten 2014. YA-sekretariatet inledde därefter fördjupade diskussioner med företrädare för Kompetensplattformarna i tre regioner.

Försöket landade i en modell med tre YA-stödjare på halvtid under ett år i tre regioner. Inriktning och urval av regioner gjordes efter kompetensplattformarnas och branschernas intresse för att medverka i projektet. YA-sekretariatet ville försöka se om det var möjligt att arbeta med arbetsplatslärande utifrån ett generellt branschöverskridande förhållningssätt.

Två av YA-stödjarna rekryterades från Teknikcollege och samverkan skedde därmed med Teknikarbetsgivarna, Industriarbetsgivarna och IF Metall. Dessa två hade sin inriktning mot företag inom industri och teknik och de verkade i region Skåne och Småland. Den tredje YA-stödjuren verkade i samverkan med GR-regionen och riktade sig mot alla branscher i Västra Götaland.

I rekryteringsprocessen deltog regionerna och branscherna genom att utse lämpliga kandidater. YA-sekretariatet stod sedan för samordning, finansiering och utvärdering av försöket. De tre YA-stödjarna arbetade halvtid för projektet och halvtid i sina respektive

organisationer. Deras anställningar pågick mellan september 2015 och augusti 2016.

Målet med satsningen var att hitta en långsiktigt hållbar form för en regional stödstruktur för lärande på arbetsplatser vid YA-anställningar. Målet uppnåddes inte och den huvudsakliga anledningen som redovisas i slutredovisningen⁹ är att anställningsformen fortfarande var så okänd att den mesta tiden gick åt till att informera om den i olika nätverk. Sekretessen från Arbetsförmedlingen förhindrade också YA-stödjarna från att bjuda in arbetsgivare med YA-anställda till erfarenhetsutbyten. Ett helhetsgrepp omfattande alla typer av arbetsplatslärande mot arbetsgivare som skulle kunna ta emot och introducera/lära upp i yrket skulle troligtvis få ett bättre genomslag i framtiden.

3.3 Statsbidrag för utveckling av lärande på arbetsplatser

Den 28 maj 2014 utfärdade regeringen Förordning om statsbidrag för utveckling av lärande på arbetsplatser SFS 2014:375. Statens skolverk fick i uppgift att hantera statsbidraget som gav arbetsmarknadens parter möjlighet att gemensamt söka medel för insatser som syftade till att stödja uppbyggnaden av stödstrukturer för lärande inom ramen för yrkesintroduktionsavtal.

Förordningen tog upp följande bidragsberättigade insatser som lämpliga för att bygga upp stödstrukturer för lärande inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar:

- kompetensprofiler och valideringsmodeller för anställningsbarhet i branscher och yrken,
- system för certifiering av aktörer som kan bistå arbetsplatser med att upprätta utbildningsplaner och följa upp lärande på arbetsplatsen,
- branschkriterier för handledarutbildningar och upprätta certifiering av handledarutbildningar som motsvarar branschens kriterier, eller
- regional samverkan för att stödja lärande på arbetsplatser.

⁹ Slutredovisning av pilotprojektet regionala YA-stödjare, se bilaga 4.

Statsbidraget kunde även ges för andra insatser med syfte att bygga upp en stödstruktur för lärande inom ramen för yrkesintroduktionsavtal.

Av de 60 ansökningar som beviljats medel år 2014–2018 har 42 ansökningar rört prioritet 1, Kompetensprofiler och valideringsmodeller för anställningsbarhet i branscher och yrken.

Tabell 3.1 Beviljade Statsbidrag år 2014–2018¹⁰ (Källa: Statens skolverk)

Bidragsår	Organisation	Medsökande organisation	Prioritering	Beviljat statsbidrag
2014	Elektriska installatörsorganisationen, EIO	Svenska Elektrikerförbundet, SEF	1, 3	275 000 kr
2014	Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd, FU	-	1	500 000 kr
2014	Föreningen Vård- och omsorgscollege	-	4, 5	258 000 kr
2014	Föreningen Vård- och omsorgscollege	-	4, 5	275 000 kr
2014	Handelns Yrkesnämnd	-	1	381 150 kr
2014	IKEM	IF Metall	1	170 000 kr
2014	Industriarbetsgivarna i Sverige Service AB	IF Metall (Industriarbetsgivarnas kompetensråd)	1, 5	165 000 kr
2014	Kollektivavtalsstiftelsen Handelns Yrkesnämnd	-	1	500 000 kr
2014	Livsmedelsföretagen	Livsmedelsarbetarförbundet	1	170 000 kr
2014	Teknikföretagen	IF Metall	1, 2	2 678 900 kr
2014	Trä- och Möbelföretagen (genom servicebolaget Arbio AB)	GS-facket	1	915 000 kr
2014	Utbildningsrådet för hotell och restaurang. (UHR)	-	1, 2, 3, 4, 5	775 000 kr
2015	Elektriska installatörsorganisationen, EIO	Svenska Elektrikerförbundet, SEF	1	70 000 kr
2015	Fastighetsbranschens utbildningsnämnd, FU	-	1	500 000 kr
2015	IKEM	IF Metall	1	1 650 000 kr

¹⁰ Statsbidrag utbetalade i enlighet med Förordning om statsbidrag för utveckling av lärande på arbetsplatser och regionala stödfunktioner för yrkesutbildning SFS 2014:375.

Bidrags- år	Organisation	Medsökande organisation	Prioritering	Beviljat statsbidrag
2015	Kollektivavtalsstiftelsen Handelns Yrkesnämnd	-	1	150 000 kr
2015	Li Service AB	Livsmedelsarbetareförbundet	1	1 450 000 kr
2015	Teknikföretagen	IF Metall	1, 2	5 108 800 kr
2015	Utbildningsrådet för hotell och restaurang. (UHR)	-	2, 4	425 000 kr
2015	Kollektivavtalsstiftelsen Handelns Yrkesnämnd	-	1	546 250 kr
2015	Teknikföretagen	IF Metall	1, 2	990 375 kr
2016	Industriarbetsgivarna i Sverige Service AB	IF Metall	4, 5	457 500 kr
2016	Innovations- och kemiindustrierna (IKEM)	IF Metall	1, 5	2 160 000 kr
2016	Installatörsföretagen	Svenska Elektrikerförbundet, SEF	5	495 000 kr
2016	KFS	Kommunal	4, 5	425 000 kr
2016	Kollektivavtalsstiftelsen Handelsrådet	-	1	760 880 kr
2016	Li Service AB	Livsmedelsarbetareförbundet	1	1 260 000 kr
2016	Trä- och Möbelföretagen	GS-Facket	1	775 000 kr
2016	Svensk Scenkonst	Teaterförbundet	5	1 425 000 kr
2016	Fastighetsbranschens utbildningsnämnd	-	1, 5	424 150 kr
2016	Kollektivavtalsstiftelsen Handelsrådet (1)	-	5	485 000 kr
2016	Kollektivavtalsstiftelsen Handelsrådet (2)	-	1	350 000 kr
2016	KFS Företagsservice AB	Kommunal	4, 5	250 000 kr
2017	Arbio AB Skogsbrukets Yrkesnämnd (SYN)	-	1	1 319 045 kr
2017	Grafiska Yrkesnämnden	-	1	1 425 000 kr
2017	IKEM - Innovations- och kemiindustrierna	IF Metall	1	1 935 000 kr
2017	KFS Företagarservice	Kommunal	4, 5	700 000 kr
2017	Li Service AB	Livsmedelsarbetareförbundet	1	1 160 000 kr
2017	Svensk Scenkonst	Teaterförbundet för scen och film	4, 5	3 500 000 kr
2017	Teknikföretagen 1	IF Metall	1, 2	6 866 550 kr
2017	Teknikföretagen 2	IF Metall	1, 2, 3	433 905 kr
2017	Teknikföretagen 3	If Metall	1, 4, 5	1 738 000 kr
2017	Trä- och Möbelföretagen	GS-Facket	1, 2	522 500 kr
2018	Byggnadsindustrins Yrkesnämnd 1	-	5	450 000 kr
2018	Byggnadsindustrins Yrkesnämnd 2	-	3	180 000 kr

Bidrags- år	Organisation	Medsökande organisation	Prioritering	Beviljat statsbidrag
2018	Byggnadsindustrins Yrkesnämnd 3	-	1	1 523 500 kr
2018	Grafiska Yrkesnämnden	-	1	975 000 kr
2018	IKEM – Innovations- och kemiindustrierna	IF Metall	1	315 000 kr
2018	Industriarbetsgivarna i Sverige Service AB	IF Metall	3, 4, 5	204 250 kr
2018	Industriarbetsgivarna	IF Metall	1, 2, 3, 4, 5	1 763 500 kr
2018	KFS	Kommunal	1, 4, 5	860 000 kr
2018	Kollektivavtalsstiftelsen Utvecklingsrådet (Kollektivavtalsstiftelsen Handelsrådet) 1	-	1	274 000 kr
2018	Kollektivavtalsstiftelsen Utvecklingsrådet (Kollektivavtalsstiftelsen Handelsrådet) 2	-	2	605 750 kr
2018	Li Service AB	Livsmedelsarbetareförbundet	1	230 000 kr
2018	Arbio AB Skogsbrukets Yrkesnämnd (SYN)	-	2	1 400 000 kr
2018	Trä- och Möbelföretagen	GS, Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch	1	850 000 kr
2018	Trä- och Möbelföretagen	GS, Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch	1	545 000 kr
2018	KFS	Kommunal	1, 3, 4, 5	450 000 kr
2018	Byggnadsindustrins Yrkesnämnd	-	5	1 163 750 kr
2018	Arbio AB Skogsbrukets Yrkesnämnd (SYN)	-	4, 5	1 431 000 kr
Totalt				60 041 755 kr

Statsbidraget för YA budgeterades till en total på 120 Mkr fördelat på 20 Mkr för år 2014, 30 Mkr för år 2015 och 2016 samt 20 Mkr för år 2017 och 2018. Under dessa fem år har Skolverket beviljat bidrag på totalt 60 041 755 SEK vilket innebär ungefär hälften av budgeterade medel.

Från början ställde sig parterna frågande inför statsbidrag. Det var inte ett bidrag som de var bekanta med och de hade svårigheter att se hur de skulle kunna lösa egenfinansieringen. YA-delegationen ser framför allt tre anledningar till att statsbidraget inte har utnyttjats i högre grad:

- Det hade behövts en större långsiktighet. Skolverket har som tidigast fattat beslut i slutet av februari. Det innebär att parterna har haft, som längst, 10 månader på sig att rigga ett projekt, eventuellt projektanställa en extern person och genomföra aktiviteterna. Tio månader (med en sommarperiod i mitten) är en kort tid att hitta en extern person med rätt kvalifikationer som kan hinna komma in i arbetet, genomföra och slutföra de planerade åtgärderna.
- Organisationerna har inte haft utrymme för att avsätta tid till större projekt. Det är ett fåtal personer inom varje organisation som arbetar med kompetensutvecklingsfrågor och YA-frågor är endast ett av många områden däri.
- Den tredje anledningen är egenfinansieringen på 50 procent. Branscherna upplever det som svårt att täcka upp de 50 procent som de ska bidra med. Vissa utbildningsnämnder har inga anställda och medfinansieringen blir då en omöjlighet.

I de fall organisationerna tilldelats statsbidrag har de överlag genomfört sina projekt som planerat. YA-delegationen anser att statsbidragen har varit en starkt bidragande orsak till att branschernas arbete med att ta fram yrkesprofiler och valideringsmodeller har kommit igång ordentligt.

Flera av statsbidragsansökningarna för år 2018 har som ett delmål att ansöka om nivåplacering av kvalifikationer i regelverket för SeQF.¹¹ När en kvalifikation är erkänd och nivåplacerad blir det en ytterligare kvalitetssäkring för valideringar och resultatet därav.

3.4 Validering i samband med YA höjer kvaliteten i lärandet

Möjlighet till validering gentemot branschstandards, kan underlätta användandet av YA på ett strategiskt sätt, bland annat i etableringen av nyanlända och för omställning av långtidsarbetslösa.

Att en individs kompetens kan kartläggas eller valideras i början av en anställning underlättar planerandet av lärandet under anställ-

¹¹ Förordning om referensram för kvalifikationer för livslångt lärande SFS 2015:545.

ningsperioden. Utifrån individens befintliga kompetens och arbetsgivarens kompetensbehov tas en lärandeplan fram. Målet för lärandet bör vara branschens standard för yrkesprofiler. I slutet av anställningsperioden kan de inhämtade kunskaperna och färdigheterna stämmas av mot de uppsatta målen. Det blir en kvalitetssäkring både för den nyanställde och för arbetsgivaren.

YA-delegationen har gett YA-sekretariatet i uppdrag att informera om och sprida branschernas valideringsmodeller. YA-sekretariatet har därför deltagit i möten anordnade av Branschnätverket för validering som Myndigheten för yrkeshögskolan är sammankallande för. På YA-delegationens webbplats finns information om branschernas valideringsmodeller samt om de valideringsprojekt som har finansierats med statsbidragsmedel.

Under år 2018 har YA-delegationen genom YA-sekretariatet ingått i styrgruppen för Myndigheten för yrkeshögskolans ESF-projekt Branschvalidering – Operativ och Strategisk Samverkan (BOSS). Projektets syfte är att kvalitetssäkra branschernas nationella valideringsmodeller.

YA-delegationen ser att möjligheten att söka statsbidrag för utveckling av kompetensprofiler och valideringsmodeller har bidragit till att branschernas arbete med validering har tagit fart. I augusti 2018 presenterade Svenskt Näringsliv en skrift med titeln Branschvalidering – för effektivare kompetensförsörjning. Där konstateras att statens medel, genom till exempel statsbidragen för att utveckla stödstrukturer för ett kvalitetssäkrat lärande inom yrkesintroduktionsanställningar, har varit avgörande för många branschers möjligheter att utveckla och anpassa sina valideringsmodeller.

YA-delegationen ser att det finns ett fortsatt behov av att regeringen ger branscherna möjlighet till stöd för utveckling av möjligheter till validering, som är ett utmärkt verktyg för att individanpassa lärande på arbetsplatserna.

3.5 Ett inkluderande förhållningssätt höjer kvaliteten i lärandet

Flera branscher använder YA för att bredda rekryteringen och på så sätt även säkra den långsiktiga kompetensförsörjningen till branschen. Inom byggsektorn pågår flera satsningar för att få in fler kvinnor,

nyanlända och långtidsarbetslösa, bland annat med hjälp av YA. Inom vården har flera kommuner använt sig BUI-avtalet mellan SKL och Kommunal för att säkerställa att utrikesfödda personer som utbildat sig till undersköterskor ska få fäste på arbetsmarknaden. YA-anställningen har då kombinerats med språkstöd på arbetsplatsen.¹² Svensk Scenkonst och Teaterförbundet har också tecknat ett yrkesintroduktionsavtal med intentionen att bredda nyrekryteringen till branschen. Kungliga Dramatiska Teatern har bland annat använt sig av avtalet för att anställa ett antal ungdomar som normalt sett inte kommer i kontakt med verksamheten. För att nå ut till nya målgrupper genomfördes rekryteringen i samarbete med Arbetsförmedlingen.

Det finns även större företag som använder sig av YA på ett liknande sätt. Volvo anställer till exempel cirka 100 arbetslösa ungdomar på yrkesintroduktionsavtal, som de kallar Volvosteg, varje år. Volvo strävar efter en mångfald av personer av olika kön, bakgrund och erfarenheter. Ungdomarna ska ha utbildning på gymnasial nivå men det spelar ingen roll på vilket program de gått eftersom de vill få till en mix av deltagare. Ett annat exempel är Axfood som nu genomför ett pilotprojekt, som de kallar Nyanländ i Axfood, där cirka 10 nyanlända har YA-anställts. Om pilotprojektet faller väl ut är det möjligt att Svensk Handel och Handelsanställdas förbund öppnar upp avtalet, som i dag endast är öppet för ungdomar, så att fler aktörer inom handeln kan anställa nyanlända. Inom handeln kallas YA-anställningar för Handels yrkespraktik.

Det finns även andra stora arbetsgivare som har genomfört liknande satsningar inom exempelvis fastighetsbranschen och industrin med goda resultat. Det gemensamma har varit att satsningen har varit tydligt prioriterad av ledningen och genomsyrt hela verksamheten.

YA-delegationen gav våren 2018 YA-sekretariatet i uppgift att arrangera ett seminarium med rubriken Hur skapar vi inkluderande arbetsplatser för att attrahera och behålla personal? Edna Eriksson, med mångårig erfarenhet av att arbeta med mångfald, rekrytering och verksamhetsutveckling, planerade och genomförde seminariet tillsammans med sekretariatet. Vid seminariet deltog representanter från arbetsmarknadens parter med yrkesintroduktionsavtal samt representanter från några utbildningsnämnder. Seminariet var mycket uppskattat och gav utrymme för många intressanta samtal. En av

¹² Ett exempel är KIVO-projektet som beskrivs under punkt 5.11.

slutsatserna var att det både finns en vilja och en möjlighet för centrala parter att ta ett större ansvar för att stötta arbetsgivare och arbetstagare i arbetet med att skapa inkluderande arbetsplatser. Många branscher har utvecklat både stödmaterial och arbetssätt som skulle kunna spridas till andra branscher. Samtidigt konstaterade mötesdeltagarna att det även fortsättningsvis behövs en aktör som sammankallar branscherna till den här typen av möten för att erfarenheterna även fortsättningsvis ska spridas mellan branscherna.

3.6 YA-delegationens analyser av förutsättningar för lärandet

Ett av YA-delegationens uppdrag, enligt direktivet, är att följa och analysera hur förutsättningarna för lärande utvecklas inom ramen för yrkesintroduktionsanställningarna och lämna förslag till regeringen på åtgärder.

Sekretariatet har på uppdrag av YA-delegationen haft löpande kontakt med samtliga branscher med yrkesintroduktionsavtal för att samla in deras synpunkter gällande utmaningar rörande arbetsplatslärande och stötta parterna i deras utvecklingsarbete. Kontakterna har bland annat bestått av regelbundna intervjuer med ansvariga för YA på nationell nivå. Intervjuerna har gett underlag till YA-delegationens årsrapporter. Insikterna som dessa kontakter och intervjuer har genererat har bland annat bidragit till utvecklingen av handledarutbildningen.

Arbetsplatsbesök hos arbetsgivare som har anställt på YA har också bidragit till kunskapen om arbetsplatslärandets utmaningar. Flera arbetsgivare efterfrågade vid dessa besök möjligheten att utbyta erfarenheter på dessa teman med kollegor inom samma bransch. YA-sekretariatet valde därför att arrangera erfarenhetsutbyten mellan arbetsgivare inom vården. Dessa möten har varit uppskattade och bidragit till att skapa nätverk av arbetsgivare från olika delar av landet som arbetar aktivt med arbetsplatslärande. YA-sekretariatet ser att arbetet skulle kunna ha utvecklats vidare om delegationen fått tillgång till kontaktuppgifter till arbetsgivare med YA-anställda genom Arbetsförmedlingen.

YA-sekretariatet har på uppdrag av YA-delegationen genomfört två studier och ett lärande seminarium med fokus på inkludering för

att ytterligare analysera förutsättningarna för lärandet. Nedan följer en redovisning av dessa två studier som återfinns i sin helhet som bilagor.

3.6.1 Studie om YA baserat på arbetsgivares erfarenheter

YA-sekretariatet har, på uppdrag av YA-delegationen, genomfört två studier baserade på enkäter och telefonintervjuer med arbetsgivare som har anställt på yrkesintroduktionsavtal från hösten 2016 till oktober 2017.¹³ Den första studien omfattade 30 arbetsgivare och den andra studien omfattade 42 arbetsgivare.

Syftet med studierna var att YA-delegationen skulle få kunskap om hur anställningsformen, arbetsplatslärandet samt informationen om yrkesintroduktionsanställningar fungerar.

Observationerna i båda studierna är samstämmiga och bekräftar att arbetsgivarna är övervägande positiva och kan tänka sig att använda anställningsformen vid ytterligare tillfällen. Att de yrkesintroduktionsanställda i stor utsträckning blir erbjudna fortsatt anställning hos samma arbetsgivare bekräftar detta ytterligare. Arbetsgivarna har valt anställningsformen för att försöka råda bot på en ökad arbetsbelastning, för att säkra den långsiktiga kompetensförsörjningen och för att anställningsformen ger möjlighet att kombinera arbete med lärande.

Det är relativt vanligt att den yrkesintroduktionsanställda har fler än en handledare under sin YA-period. Långt ifrån alla handledare har genomgått en handledarutbildning men handledarna har ofta erfarenhet av att handleda på arbetsplatsen. Att arbetsgivarna förstår innebörden av och fördelarna med anställningsformen är grundläggande för att de ska vilja använda den. Här är parternas informationsarbete gentemot arbetsgivarna centralt. Arbetsförmedlingen är också en viktig informationskälla för arbetsgivarna vilket förutsätter att arbetsförmedlarna känner till anställningsformen.

¹³ Studie arbetsgivares upplevelser av YA, se bilaga 7.

3.6.2 Studie om YA baserad på de YA-anställdas erfarenheter

Under våren 2018 genomförde YA-sekretariatet på uppdrag av YA-delegationen en intervjustudie baserad på intervjuer med yrkesintroduktionsanställda.¹⁴ Syftet med studien var att lära mer om hur lärandet går till på arbetsplatsen utifrån den anställdes perspektiv.

Intrycket från intervjuerna är att merparten av de YA-anställda trivs bra på sina arbetsplatser och upplever att de lär sig mycket och utvecklas i sina yrkesroller. Flera tycker att de inom ramen av sin YA-anställning lärt sig jobbet på riktigt. Även om många uppskattar sin gymnasieutbildning, lyfter flera fram att de fått en annan förståelse för yrket genom arbetsplatsen. Genom anställningen har de också lärt sig annat som är svårt att lära sig i skolan, som till exempel kundrelationer, rutiner på en arbetsplats och det sociala samspelet med kollegor. Själva inlärningsprocessen innehåller i något skede momenten att bli visad, få testa själv under handledning och slutligen utföra arbetsuppgifter mer eller mindre självständigt. De YA-anställda lyfter också vikten av att få utmaningar, ha en lugn och trygg handledning samt att motivationen att lära sig ökar genom konstruktiv feedback.

För att besvara huruvida lärandet skulle kunna förbättras med en tydlig struktur behövs det ett bredare empiriskt underlag och djupare analyser. YA-delegationen lämnar därmed över detta till framtida studier.

3.7 Samråd

I YA-delegationens direktiv står att Delegationen ska samråda med Statens skolverk och Arbetsförmedlingen. Delegationen ska även samråda med Statskontoret när det gäller uppföljning och utvärdering av förutsättningarna för lärande inom ramen för yrkesintroduktionsanställningarna. Delegationen bör också samråda med det skolforskningsinstitut som ska inrättas den 1 januari 2015.

Som framgår i kommande stycken har YA-delegationen haft täta samråd med Skolverket, Arbetsförmedlingen och Statskontoret. Synergieffekterna av samrådet med Skolverket har varit små. Det är stor

¹⁴ Intervjustudie YA-anställdas syn på arbetsplatslärande, se bilaga 8.

skillnad i planering, genomförande och utvärdering av arbetsplatsförlagt lärande som sker inom ramen för det formella utbildningsväsendet där innehållet regleras i styrdokument kontra arbetsplatslärande som sker hos enskilda arbetsgivare och regleras i kollektivavtal.

Samråden med Arbetsförmedlingen har varit regelbundna men tyvärr ofta fastnat i administrativa problem gällande främst information som YA-delegationen har efterfrågat men inte fått. Andra svårlösta problem har varit att information om nya eller förändrade avtal inte når ut till de lokala arbetsförmedlarna, som är de som fattar beslut och ska kunna informera korrekt.

Samråden med Statskontoret har varit givande inom ramen för Statskontorets uppdrag som avslutades i juni 2016.

YA-delegationen har undersökt förutsättningarna för samråd med Skolforskningsinstitutet. Varken Skolforskningsinstitutet eller YA-delegationen såg vid dessa tillfällen några relevanta beröringspunkter för samråd.

Utöver samråd enligt direktiv, har YA-delegationen arrangerat möten och rådgjort med bland annat ESF-rådet, Tillväxtverket, Myndigheten för yrkeshögskolan, Valideringsdelegationen och Delegationen för unga i arbetslivet; DUA.

3.7.1 Skolverket (enligt direktiv)

Enligt direktivet var Skolverket en av myndigheterna som YA-delegationen skulle samråda med. YA-delegationens sekretariat placerades under åren 2014–2015 i Skolverkets lokaler. Dåvarande ordföranden Helen Ängmo var överdirektör på Skolverket och två anställda inom sekretariatet delade sin arbetstid mellan Skolverket och YA-delegationen. Detta bidrog till att skapa naturliga kanaler mellan myndigheterna. Initialt handlade samrådet om att hitta beröringspunkter mellan arbetsplatslärandet inom anställningsformen och Skolverkets verksamhet. Under första året handlade diskussionerna huvudsakligen om tre områden; framtagande av en handledarutbildning, statsbidraget som Skolverket skulle hantera samt om ramar för samverkan.

När det gäller handledarutbildning initierade Skolverket år 2014 en process för att ta fram en handledarutbildning för apl-handledare. Delegationen undersökte möjligheten att erbjuda samma utbildning

till handledarna inom en YA-anställning. Detta visade inte vara lämpligt då Skolverkets handledarutbildning var anpassad till formell utbildning med täta hänvisningar till begrepp som styrdokument, läroplaner, lärare etc. Detta har ingen relevans för handledare inom YA och skulle ha kunnat skapa förvirring. Skolverket rekommenderade dessutom att arbetsplatserna skulle avsätta två heldagar till utbildningen. YA-delegationens uppfattning var att många småföretagare hade svårt att avsätta den tiden och gav därför YA-sekretariatet i uppdrag att ta fram en kortfattad men kvalitativ handledarutbildning med möjlighet att fritt välja utbildningsavsnitt efter behov.

Gällande statsbidraget till arbetsmarknadens parter, som hade tecknat yrkesintroduktionsavtal eller gjort en avsiktsförklaring om att göra detta, handlade diskussionen om formerna för information om bidraget och om tolkning av uppdraget.

Den tredje diskussionspunkten, det vill säga ramarna för samverkan, gick från ett informellt samråd till upprättande av en referensgrupp med representanter från olika enheter på Skolverket. Referensgruppen skulle träffas varannan månad för att informera varandra om sina respektive verksamheter, försöka hitta synergieffekter och eventuella gemensamma satsningar.

Med tiden gick mötesfrekvensen ner till en gång i kvartalet och det senaste året har gruppen träffats en gång i halvåret. Mötena har framför allt handlat om att informera varandra om relevanta satsningar och om att dela annan relevant information och kontaktvägar. Vissa konkreta gemensamma satsningar genomfördes för att sprida information om anställningsformen till lärare, rektorer samt studie- och yrkesvägledare.

År 2014 fick Skolverket i uppdrag av regeringen att starta ett Lärlingscentrum. Målet var att få fler lärlingar på gymnasial nivå och att höja kvaliteten i det arbetsplatsförlagda lärandet. Ingen representant från Lärlingscentrum har varit representerad i samrådsgruppen. YA-delegationen har försökt visa på ”den röda tråden” från en utbildning på gymnasial nivå till en tillsvidareanställning via en YA-anställning. Skolverkets inställning är att eleverna är anställningsbara efter en lärlingsutbildning och har inte sett behovet av en YA-anställning där emellan.

I anslutning till ESF projektet RegioVux, under ledning av Skolverket, samverkade YA-delegationen och Skolverket aktivt för att

säkerställa att utbildningsaktörerna hade kännedom om anställningsformen och förståelse för hur YA kan kopplas till övriga utbildningsinsatser. Syftet var att redan från planeringsstadiet knyta utbildningsinsatser till en möjlig anställning och till fortsatt lärande på arbetsplatsen.¹⁵

3.7.2 Arbetsförmedlingen (enligt direktiv)

Arbetsmarknadsdepartementets förordning om ekonomiskt stöd för yrkesintroduktionsanställningar SFS 2013:1157 trädde i kraft den 15 januari 2014. Stödet hanteras av Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen har därmed en viktig roll i arbetet med att etablera YA-anställningar på den svenska arbetsmarknaden. En nära samverkan med Arbetsförmedlingen har därmed varit väsentlig för YA-delegationen.

På samma sätt som för YA-delegationen spelar Arbetsförmedlingen en betydelsefull roll för de partsorganisationer som tecknat avtal om yrkesintroduktionsanställningar. Parterna behöver också få kontaktuppgifter till arbetsgivare som blivit beviljade stöd för YA-anställningar. Anledningen är att kunna följa upp att tillämpningen av avtalen varit korrekt samt att samla in erfarenheter, nå ut med information och sprida goda exempel.

Arbetsförmedlingen har vidare en betydelsefull roll när det gäller att nå ut med information om yrkesintroduktionsavtalen till arbetsgivare och arbetstagare. Det är hos Arbetsförmedlingen som många av dessa får information om avtalens möjligheter för första gången. Stödet för YA-anställningar handläggs lokalt och då volymerna för YA-anställningar är relativt små klassas hanteringen som ett ”sällan-ärendet”. Det medför att alla förmedlare inte är helt insatta i stödet. I Statskontorets rapport år 2015¹⁶ uppges att Arbetsförmedlingen under sommaren 2015 påbörjat ett internt arbete för att utreda i vilken utsträckning det skulle vara möjligt att centralisera handläggningen av ansökningar om stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Syftet var bland annat att samla kompetensen, göra handläggningen mer effektiv och minska risken för felaktiga beslut. I samma rapport

¹⁵ Se punkt 5.12.

¹⁶ Statskontorets delrapport 1, Utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar (2015:22), punkt 7.5.5 Centralisering av handläggningen utreds.

rekommenderar Statskontoret Arbetsförmedlingen att centralisera handläggningen av ansökningar.¹⁷ Grunden för rekommendationen var bland annat att stödet skiljer sig från Arbetsförmedlingens övriga verksamhet och förmedlarna tycker själva att ärendena är komplexa och svåra att handlägga. Att centralisera handläggningen ökar möjligheterna för ett fåtal handläggare att bygga upp specialiserad kompetens på området. Detta förbättrar förutsättningarna för korrekt och effektiv handläggning, vilket i sin tur är en bättre grund för att på sikt få till stånd ökade volymer.

YA-delegationen instämde i Statskontorets bedömning i sin årsredovisning år 2016. Det gjorde även Översynen av stödet för yrkesintroduktionsanställningar i sitt PM till regeringen 2017-08-31. Då det till dags dato inte har skett någon förändring i Arbetsförmedlingens hantering av stödet kvarstår YA-delegationens rekommendation att Arbetsförmedlingen bör centralisera handläggningen av ansökningar om stöd för yrkesintroduktionsanställningar.

YA-sekretariatet har från början haft täta kontakter med de ansvariga handläggarna centralt på Arbetsförmedlingen. Initialt och fortlöpande har Arbetsförmedlingens sekretess gentemot YA-delegationen lyfts, inte bara med handläggarna på Arbetsförmedlingen utan även till Utbildningsdepartementet och Arbetsmarknadsdepartementet samt till ansvariga chefer på Arbetsförmedlingen. Problematiken har kraftigt försvårat genomförandet av YA-delegationens direktiv och uppdrag. Fortfarande, efter fem år, är problemet med sekretessen inte löst. Som ett exempel kan nämnas att under maj – augusti 2018 beviljade Arbetsförmedlingen stöd för 360 YA-anställningar. 69 procent av arbetsgivarna hade godkänt att deras kontaktuppgifter fick lämnas till YA-delegationen men endast 21 procent av dessa ja-svar skickades in till YA-delegationen enligt gällande rutin. Dessutom användes en gammal blankett utan möjlighet till godkännande i 18 procent av fallen.

¹⁷ Statskontorets delrapport 1 Utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar (2015:22), punkt 8.7.1 Centralisera handläggningen av ansökningar.

Tabell 3.2 Medgivanden maj – augusti 2018

Inkom från Arbetsförmedlingen centralt 2018-10-01
efter manuell genomgång

Svarsalternativ	Antal	Procent
Svarat ja	249	69 %
Svarat nej	18	5 %
Gammal blankett	64	18 %
Ej svarat	23	6 %
Ärendet finns inte	6	2 %
Totalt	360	100 %
Ja-svar insända till YA-delegationen enligt rutin	53	21 %

Initialt och till viss del även fortlöpande har parterna upplevt problem med Arbetsförmedlingens hantering av stödet och tolkning av avtalen. Ansvariga handläggare från Arbetsförmedlingen har med viss regelbundenhet närvarat vid YA-delegationens sammanträden för att informera och svara på ledamöternas frågor.

Från början var samråden täta och relativt informella. Då kontaktpersonerna på Arbetsförmedlingen ofta har växlat, har mötena utvecklats till mer formella samråd. Ansvar för dagordning och protokoll har växlat mellan Arbetsförmedlingen och YA-sekretariatet.

YA-sekretariatet har utöver samrådet på central nivå haft täta kontakter med Arbetsförmedlingens branschstrateger och arbetsförmedlare på lokala nivå i syfte att informera om anställningsformen och om vilket stöd YA-delegationen kan erbjuda. Då många arbetsförmedlare har låg kännedom och kunskap om anställningsformen valde YA-delegationen att skapa en särskild ingång på YA-delegationens webbplats med information för arbetsförmedlare.

3.7.3 Statskontoret (enligt direktiv)

YA-delegationens uppdrag sammanföll till viss del med Statskontorets utvärderande uppdrag A2014/558/A gällande hur förutsättningarna för lärande på arbetsplatserna utvecklades.

YA-sekretariatet har samrått med representanter för Statskontoret några gånger per år. Initialt handlade det om hur myndigheterna tänkte gå tillväga för att följa hur förutsättningarna för arbetsplatslärande

utvecklades. Därefter har det till stor del handlat om utbyte av information rörande hur förutsättningarna för lärande på arbetsplatserna utvecklades.¹⁸

YA-sekretariatet har presenterat sina årliga rapporter till regeringen för Statskontoret och Statskontoret har presenterat sina utvärderingar för YA-sekretariatet:

- Delrapport 1 Utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar (2015:22) och
- Delrapport 2 Utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar (2016:12).
- Slutrapport Utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar (Dnr 2014/3–4).

Slutrapportens slutsatser var att utflödet till arbete från en YA-anställning var större jämfört med arbetsmarknadspolitiska program. Stöd för yrkesintroduktionsanställningar är inget arbetsmarknadspolitiskt program.¹⁹ Resultatet kunde därför inte jämföras rakt av med arbetsmarknadspolitiska program och insatser. Statskontoret konstaterade dock, att på ett övergripande plan, hade det procentuella utflödet till jobb varit större från YA-anställningar än från arbetsmarknadspolitiska anställningsstöd, nystartsjobb, praktikinsatser och liknande. En annan slutsats var att de anställda bedömdes få en tillfredställande utbildning och handledning och branscherna ett viktigt verktyg för kompetensförsörjningen.

När Statskontoret lämnade sin slutrapport i juni 2016, var deras uppdrag att utvärdera stödet för yrkesintroduktionsanställningar slutfört och samrådet med YA-delegationen upphörde.²⁰

¹⁸ Uppdrag till Statskontoret avseende utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar, A2014/558/A.

¹⁹ De yrkesintroduktionsanställda behöver inte ha någon arbetslöshetsperiod bakom sig vilket är ett krav för arbetsmarknadspolitiska program.

²⁰ Se punkt 4.1.1.

3.7.4 Skolforskningsinstitutet (enligt direktiv)

Skolforskningsinstitutet är en myndighet som inrättades i januari 2015 med uppdrag att verka för att förskolan och skolan bedrivs på en vetenskaplig grund. YA-delegationen tog kontakt med myndigheten vid några tillfällen för att undersöka förutsättningarna och eventuella fördelar med samråd. Vid dessa tillfällen bedömdes inte att det fanns tillräckligt med beröringspunkter för samråd. Skolforskningsinstitutet har inte heller, såvitt YA-delegationen känner till, bedrivit någon forskning om anställningar med arbetsplatsförlagt lärande.

3.7.5 Övriga parter med yrkesintroduktionsavtal samt utbildnings- och yrkesråd

Utöver de 12 organisationer som är representerade i YA-delegationen finns 26 organisationer som har tecknat kollektivavtal om YA-anställningar samt minst 6 utbildnings-/yrkesnämnder med koppling till YA. YA-sekretariatet har löpande informerat dessa organisationer om möjligheter till stöd, vidarebefordrat månatlig statistik med mera. YA-sekretariatet har även arrangerat möten cirka två gånger per år för utbyte av information och erfarenheter. Dessa möten har varit väl representerade och uppskattade.

Organisationer med kollektivavtal om YA utan representation i YA-delegationen:

AkademikerAliansen (16 SACO-förbund), Byggnads, Energiföretagens Arbetsgivareförening (EFA), Fastigo, Grafiska företagen, IKEM, Industriarbetsgivarna (Byggnadsämnesförbundet [BÄF], Föreningen Sveriges Skogsindustrier [Skogsindustrierna], Gruvornas Arbetsgivareförbund, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet samt SVEMEK), Installatörsföretagen (värme, ventilation, vatten, el- och teleteknik), KFO, Ledarna, Livsmedelsarbetarförbundet (Livs), Livsmedelsföretagen, Maskinentreprenörerna, Skogs- & Lantarbetsgivarförbundet (SLA), SSR/Akademikerförbundet, Svensk Scenkonst, Svenska Elektrikerförbundet (SEF), Sveriges Bussföretag, Sveriges Byggindustrier, Sveriges Textil- och Modeföretag (TEKO), Teaterförbundet och Vision

Utbildnings-/yrkesnämnder med kopplingar till YA är bland annat:

Byggnadsindustrins Yrkesnämnd (BYN), Elbranschens centrala yrkesnämnd (ECY), Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd (FU), Handelsrådet, Servicebranschens Yrkesnämnd (SRY) och Skogsbrukets Yrkesnämnd (SYN).

3.7.6 LO och Svenskt Näringsliv

Utöver möten med de kollektivavtalslutande parterna har YA-sekretariatet också haft regelbunden kontakt med de centrala parterna LO och Svenskt Näringsliv. YA-sekretariatet har besökt företrädare för organisationerna en gång per år för att informera dessa om YA-delegationens arbete samt inhämta organisationernas synpunkter inför bland annat de årliga redogörelserna. LO och Svenskt Näringsliv har också erhållit kopior på de årliga redovisningarna, månatlig statistik med mera.

3.7.7 ESF-rådet

Svenska ESF-rådet finansierar genom Socialfondsprogrammet projekt som arbetar med kompetensutveckling, sysselsättningsåtgärder och integrationsinsatser. Under perioden 2014–2020 fördelas medel till projekt som på olika sätt bidrar till tillväxt och sysselsättning. Insatserna har delats in i fyra huvudmål: Stimulera kompetensutveckling som stärker individers ställning på arbetsmarknaden, förstärka kopplingen mellan utbildning och arbetsliv, öka övergångarna till arbete bland personer som står långt ifrån arbetsmarknaden samt underlätta ungas etablering i arbetslivet och deltagande i utbildning.

I Socialfondsprogrammet 2014–2020 nämns yrkesintroduktionsanställningar på ett flertal ställen (beskrivs närmare nedan). Som exempel på åtgärder som kan ges stöd listas samma åtgärder som parterna kan söka stöd för i Skolverkets statsbidrag som rör arbetsplatslärande i samband med yrkesintroduktionsanställningar.²¹

Inom Programområde 1 – kompetensförsörjning och koppling mellan utbildning och arbetsliv framgår att insatserna kan vara sådana som förstärker de insatser som görs inom utbildningspolitiken

²¹ Se punkt 3.3.

för att utveckla samverkan mellan branscher, utbildningsanordnare och myndigheter. I exempel på insatser lyfts bland annat sådana som främjar yrkesintroduktionsanställningar genom att bygga upp stödstrukturer både på branschnivå och på enskilda arbetsplatser samt sådana som utvecklar standarder och kvalitetssäkring av validering av kompetens. Det kan exempelvis handla om att utveckla metoder som kan förbättra individanpassningen av vuxenutbildningar som är riktade till personer med kort utbildning för att utveckla nyckelkompetenser. Även inom programområde 3 finns skrivningar om yrkesintroduktionsanställningar. Där framgår att medlen exempelvis kan gå till förberedande insatser och praktik som ökar möjligheten för en ungdom att kunna få en anställning, exempelvis genom yrkesintroduktionsanställning.²²

Sedan år 2014 har regelbundna avstämningsmöten genomförts mellan YA-sekretariatets medarbetare och handläggare vid ESF-rådet. Mötena har behandlat kunskaps- och informationsutbyte kring pågående projekt och insatser för att på så vis möjliggöra för synergier.

Vid det första mötet deltog även ordförande Helén Ängmo och Åsa Lindh, dåvarande GD på ESF-rådet. Handläggare från ESF-rådet har även deltagit vid YA-delegationens sammanträden och informerat om möjligheter till finansiering.

3.7.8 Tillväxtverket

Tillväxtverket är en statlig myndighet under Näringsdepartementet. Tillväxtverkets uppdrag är att främja hållbar näringslivsutveckling och regional tillväxt samt att genomföra strukturfondsprogram. Kompetensförsörjning är ett av områdena som Tillväxtverket fokuserar på givet att kunskap och kompetens är ett av Sveriges främsta konkurrensmedel. Näringslivet behöver rätt kompetens för att vara konkurrenskraftig och bristen på kompetens är ett av företagens huvudsakliga hinder för tillväxt.

YA-sekretariatet har fört en löpande dialog med Tillväxtverket för att informera om anställningsformen och om branschernas svårigheter med kompetensförsörjning. På så sätt har myndigheten som

²² Europeiska socialfonden i Sverige – Svenska ESF-rådet, PROGRAM FÖR INVESTERING I TILLVÄXT OCH SYSSLSÄTTNING 2014–2020.

arbetar med näringslivets kompetensförsörjning informerats om utvecklingsarbetet som görs branschvis, inom ramen för yrkesintroduktionsavtalen, med utveckling av valideringsmodeller och kompetensprofiler.

YA-delegationen har även uppvaktat de regionala kompetensplattformarna²³ vars arbete samordnas av Tillväxtverket och aktörerna som blev tilldelade medel från Tillväxtverket för särskilda projekt för att hitta enklare vägar till jobb och kompetens.²⁴

3.7.9 Myndigheten för Yrkeshögskolan; MYH

YA-sekretariatet har vid ett flertal tillfällen träffat representanter för Myndigheten för yrkeshögskolan och informerat dessa om YA-delegationens uppdrag och aktiviteter. Temat har ofta handlat om branschernas arbete med att ta fram kompetensprofiler och valideringsmodeller och hur detta har drivits på med hjälp av statsbidraget för YA.²⁵

Ledamöterna i YA-delegationen fick vid sammanträdet i september 2015 information från Myndigheten för Yrkeshögskolan om EQF och branschernas möjlighet att koppla sina kvalifikationer till det svenska kvalifikationsramverket SeQF.²⁶

Därefter har YA-sekretariatet deltagit i möten anordnade av Branschnätverket för validering som Myndigheten för yrkeshögskolan är sammankallande för. Under år 2018 har YA-delegationen genom YA-sekretariatet ingått i styrgruppen för Myndigheten för yrkeshögskolans ESF-projekt Branschvalidering – Operativ och Strategisk Samverkan (BOSS). Projektets syfte är att kvalitetssäkra branschernas nationella valideringsmodeller.

²³ Se punkt 5.2.

²⁴ Regeringsuppdrag N2016/07521/KSR.

²⁵ Förordning om statsbidrag för utveckling av lärande på arbetsplatser SFS 2014:375.

²⁶ Förordning om referensram för kvalifikationer för livslångt lärande SFS 2015:545.

3.7.10 Delegationen för unga och nyanlända i arbete; Dua-delegationen

Dua-delegationen har i uppdrag att främja statlig och kommunal samverkan och utvecklandet av nya samverkansformer i syfte att effektivisera unga och nyanländas etablering i arbetslivet. Lill Ljunggren Lönnberg är ordförande för delegationen som består av representanter från myndigheter, Sveriges Kommuner och Landsting, Kommunal och LSU – Sveriges ungdomsorganisationer.²⁷

Dua-delegationen verkar för att arbetsmarknadspolitiska insatser mot arbetslöshet inom målgruppen får större genomslag på lokal nivå. Statlig och kommunal samverkan och utveckling av nya samverkansformer ska främjas. I uppdraget ingår också att föra dialog med, och främja dialog mellan enskilda kommuner, Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), arbetsmarknadens parter på det kommunala och landstingskommunala området, övriga centrala parter på arbetsmarknaden, myndigheter, regionala aktörer samt andra om hur arbetsmarknadspolitiska insatser för unga och nyanlända kan utvecklas och effektiviseras på lokal nivå. Det främsta verktyget för att främja samverkan är lokala överenskommelser mellan, i första hand, kommuner och Arbetsförmedlingen.

YA-delegationen är en av de parter som Dua-delegationen enligt direktivet ska samråda med då yrkesintroduktionsanställningar är en av de åtgärder som kan omfattas i de lokala överenskommelserna för att få unga och nyanlända i arbete. Kännedom om yrkesintroduktionsavtalen, och handledarutbildningen som YA-delegationen tillhandahåller, har därför varit viktiga att sprida i de nätverk och sammanhang där Dua verkar. I det syftet har YA-delegationen haft avstämningsmöten med representanter från Dua-delegationens sekretariat och även medverkat vid de årliga Dua-dagarna genom seminarier och informationsbord.

En fråga som YA-delegationen återkommande har framfört i dialogen med Dua-delegationen är vikten av att kommunicera om de olika arbetsmarknads- och kompetensförsörjningsåtgärderna som olika delar i ett system för att på så sätt minska risken för konkurrens mellan åtgärderna.

²⁷ Den 18 december 2014 beslutade regeringen att tillsätta en Delegation för unga i arbete. År 2017 utvidgades uppdraget till att även omfatta insatser för målgruppen nyanlända; Delegationen för unga och nyanlända till arbete (Dua). Uppdraget regleras i fyra direktiv och ska slutredovisas 28 februari 2021.

3.7.11 Arbetsmarknadsutredningen A 2016:03

Regeringen har utsett Cecilia Fahlberg till särskild utredare för Arbetsmarknadsutredningen. Utredningen har ett brett uppdrag och ska komma med förslag för att uppnå en effektivare arbetsmarknadspolitik. Detta ska göras genom att analysera hur samhällets samlade resurser kan användas så effektivt som möjligt och hur statens åtaganden i dessa frågor kan utformas. I uppdraget ingår bland annat att lämna förslag kring hur Arbetsförmedlingens uppdrag kan utformas för detta ändamål. Uppdraget ska redovisas senast den 31 januari 2019. De delar i uppdraget som rörde vägledning delrapporterades 31 oktober 2017.²⁸ Redovisningen innehöll även en övergripande kartläggning om hur samspelet och ansvarsfördelningen mellan stat och kommun fungerar i frågor som påverkar arbetsmarknadens funktionssätt.

YA-delegationen har träffat Arbetsmarknadsutredningen för avstämningar kring de delar i uppdraget som har beröring till yrkesintroduktionsanställningar och arbetsplatsförlagt lärande.

3.7.12 Samordnaren för unga som varken arbetar eller studerar (UVAS)

Inger Ashing förordnades som särskild utredare i utredningen Samordnare för unga som varken arbetar eller studerar (UVAS) i december 2015. Uppdraget var att främja förbättrad samverkan mellan myndigheter, kommuner, landsting och organisationer på nationell, regional och lokal nivå kring insatser för unga som varken arbetar eller studerar.²⁹ Slutbetänkandet överlämnades i februari 2018.³⁰

YA-sekretariatet har haft avstämningsmöten med UVAS och medverkade även i workshopen Hur skulle samarbete kring personer som står långt ifrån arbetsmarknaden kunna se ut? som anordnades av UVAS i samverkan mellan Arbetsmarknads-, Närings- och Utbildningsdepartementet.

Några av de synpunkter som framkom vid workshopen var att arbetsgivarna är viktiga samverkansaktörer för att unga som varken studerar eller arbetar ska kunna etablera sig i samhället. En konti-

²⁸ Vägledning för framtidens arbetsmarknad, SOU 2017:82.

²⁹ Samordnare för unga som varken arbetar eller studerar (Dir. 2015:70, tilläggsdirektiv oktober 2016 (Dir. 2016:82) och juli 2017 (Dir. 2017:81).

³⁰ Vårt gemensamma ansvar – för unga som varken arbetar eller studerar, SOU 2018:11.

nuitet i arbetet är viktigt för att kunna bygga förtroende mellan parterna, samtidigt som åtgärderna måste vara enkla, tydliga och långsiktiga. Många olika stödformer, tidsgränser och begränsningar kring vem som får ta del av en insats är försvårande omständigheter. Vid seminariet framgick det samtidigt att arbetsgivarna behöver stöd i att utbilda mentorer/handledare som kan ta emot personer med varierande behov. Arbetsgivarna behöver även bollplank för att hantera praktiska frågor och utmaningar som kan uppkomma under praktiken eller anställningen. Det finns dessutom behov av stöd i att förstå mekanismerna bakom utanförskap, och utbildning i värderingsfrågor.

I slutbetänkandet lyfter utredaren även tre huvudsakliga framgångsfaktorer hos arbetsgivaren för att kompetensförsörjningen ska bli framgångsrik: Att ledningen tar ställning och det kommuniceras i hela organisationen, att det finns en lösningsfokuserad organisation som kan möta de utmaningar som en breddad rekrytering innebär och att samverkan utvecklas med relevanta aktörer som kan stödja arbetet. UVAS lyfter även vikten av ett väl förberett mottagande med särskilt utsedda handledare, intern praktikutbildning eller plattformar där lokala verksamheter kan dela erfarenheter.

Utifrån ovanstående slutsatser anser YA-delegationen att information om YA-delegationens handledarstöd skulle kunna förenkla för de företag som vill bredda sin rekrytering.

3.7.13 Valideringsdelegationen 2015–2019

Valideringsdelegationen har i uppdrag av regeringen att följa, stödja och driva på ett samordnat utvecklingsarbete inom valideringsområdet samt ett utvidgat uppdrag att föreslå definition av validering och analysera hur SeQF kan användas.³¹

Delegationen ska bland annat lämna förslag på en nationell strategi för validering som präglas av effektivitet, långsiktighet och överblickbarhet och som gynnar utvecklingen av hållbara och generella strukturer för validering på nationell och regional nivå. Regeringen har utnämnt Anders Ferbe till ordförande för delegationen och uppdraget ska slutredovisas senast den 30 december 2019.

YA-sekretariatet har haft löpande kontakt och informationsutbyte runt bland annat de valideringsmodeller som parterna har utvecklat med stöd av statsbidrag för YA.

³¹ En samordnad utveckling av validering (dir. 2015:120), Tilläggsdirektiv (dir. 2018:101).

4 Externa utvärderingar, rapporter och nya förslag om liknande anställningsformer

4.1 Utvärderingar om YA-anställningar

I YA-delegationens kommittédirektiv står ”YA-delegationen ska följa och analysera hur förutsättningarna för lärande inom ramen för yrkesintroduktionsanställningarna utvecklas och lämna förslag till regeringen på åtgärder för hur lärandet kan utvecklas.”

Under 2014 gick uppdraget att utvärdera stödet för yrkesintroduktionsanställningar dessutom till Statskontoret (A2014/558/A), IFAU (A2014/561/A), Konjunkturinstitutet (A2014/559/A) och till Konkurrensverket (A2014/560/A).

LO och Svensk Näringsliv har gjort egna analyser av anställningsformen som sammanfattas nedan. Arbetsförmedlingen har också gjort egna regelbundna interna uppföljningar, framför allt beträffande den kvantitativa utvecklingen. Vissa branschorganisationer har gjort egna utvärderingar för att undersöka hur anställningsformen bidrar till kompetensförsörjningen i sina respektive branscher.

I Statskontorets uppdrag stod att *Statskontoret ska utvärdera innehållet och kvaliteten i den utbildning och handledning som arbetsgivare erbjuder inom ramen för yrkesintroduktionsanställningarna. Statskontoret ska i detta sammanhang bedöma om förutsättningarna för lärande på arbetsplatserna har förbättrats.*

YA-delegationens uppdrag sammanföll därför till viss del med Statskontorets utvärderande uppdrag. Metoden för utvärdering skiljde sig åt genom att Statskontoret hade möjlighet att utvärdera genom enkäter

och intervjuer då Arbetsförmedlingen bistod Statskontoret med underlag för utvärderingarna och hjälp med utskick av enkäter.¹ Arbetsförmedlingens bedömning var att uppdraget inte gällde gentemot YA-delegationen. YA-delegationen fick därmed försöka följa och analysera hur förutsättningarna för lärande utvecklades genom kontakt med relevanta aktörer i olika forum. YA-delegationen har redovisat sina erfarenheter, reflektioner och rekommendationer årligen i de årliga redovisningarna till regeringen. Årsrapporterna har dragits muntligen för statssekreterarna på Utbildnings- och Arbetsmarknadsdepartementet.

4.1.1 Statskontoret

I Statskontorets uppdrag ingick att göra en övergripande bedömning av om stödet nådde syftet att stimulera till anställning av unga och bidra till en smidigare övergång från utbildning till arbete för unga. Under processen samrådde YA-sekretariatet minst två gånger om året med Statskontoret rörande myndigheternas respektive uppdrag. Samråden handlade om hur myndigheterna tänkte gå tillväga för att följa hur förutsättningarna för arbetsplatslärande utvecklades och gav möjlighet att utbyta information och kännedom om kommande aktiviteter. Statskontoret överlämnade den första delrapporten den 22 september 2015 (2015:22), en andra delrapport den 25 april 2016 (2016:101) och en slutrapport med en övergripande bedömning av om stödet nådde sitt syfte den 15 juni 2016 (2016:12). Statskontorets slutrapport utgick även från övriga utvärderande myndigheters slutrapporter, dvs IFAU,² Konjunkturinstitutet³ och Konkurrensverket.⁴

Statskontorets övergripande bedömning utgick från fyra frågeställningar:

- Den första frågeställningen var om stödet uppnådde sitt syfte att underlätta ungas övergång från skola till arbetsliv och säkerställa arbetsgivarnas kompetensförsörjning. Utifrån det tillgängliga underlaget ansåg inte Statskontoret att de kunde uttala sig definitivt

¹ Arbetsförmedlingen ska, där så är möjligt, bistå de myndigheter som har fått i uppdrag av regeringen att följa upp stödet för yrkesintroduktionsanställningar med den information och statistik som dessa efterfrågar (Arbetsförmedlingens regleringsbrev för år 2014).

² IFAU rapporterade uppdraget till regeringen i promemorian Yrkesintroduktionsavtalen, lönerna och sysselsättningen (2016-04-29).

³ Konjunkturinstitutet rapporterade uppdraget till regeringen i rapporten Yrkesintroduktionsanställningar – Slutrapport om effekter på sysselsättning och lönebildning (2016-04-29).

⁴ Konkurrensverket avrapporterade uppdraget i rapporten Utvärdering av yrkesintroduktionsanställningar (2016:3)

om detta. Den svaga volymutvecklingen kunde vara en indikator på låg potential för anställningsformen samtidigt som utflödet till reguljär sysselsättning efter det att stödperioden avslutats var högre än från de arbetsmarknadspolitiska programmen. Anställningsformens komplexitet kan ha påverkat den låga efterfrågan från arbetsgivarna. Anställningsformen betydelse för kompetensförsörjningen verkade ha varit större på branschnivå än för enskilda arbetsgivare eftersom tidigare YA-anställda oftast var kvar inom samma bransch snarare än hos samma arbetsgivare tre månader efter avslutad anställning.

- Den andra frågeställning gällde stödets effekter på ungdomsarbetslösheten. Givet det låga antalet YA-anställda har det inte varit möjligt att skatta effekten på ungdomsarbetslösheten. Den övergripande bedömningen var att stöd för yrkesintroduktionsanställningar hade en liten, men inte obetydlig, potential att öka sysselsättningen. Sysselsättningseffekten för grupper som stod långt ifrån arbetsmarknaden bedömdes dock obetydlig.
- Den tredje frågeställningen var om stödet hade implementerats i god ordning samt frågan om den utbildning och handledning som de anställda fick var kvalitetssäkrad. Den samlade bedömningen var att Arbetsförmedlingen hade implementerat stödet på ett tillfredställande sätt trots en otydlig ansvarsfördelning mellan parterna och staten. Denna otydlighet försvårade arbetsförmedlarnas möjlighet att aktivt matcha sökande med yrkesintroduktionsanställningar. Att arbetsförmedlarna förväntades ha översikt över detaljerna i de olika avtalen bedömdes inte heller vara tillfredställande. Arbetsförmedlingens roll innebär bland annat att varje yrkesintroduktionsanställning omfattas av sekretess, vilket Statskontoret rekommenderade regeringen att se över i relation till YA-delegationen. Utbildningen och handledningen som de anställda fick bedömdes fungera bra även om det fanns förbättringspotential.
- Den fjärde frågeställningen gällde om stödet hade påverkat konkurrenssituationen mellan arbetsgivare. Bedömningen var att stödet inte hade lett till någon snedvridning av konkurrensen. Underlaget var dock begränsat och bedömningen därför inte slutgiltig.

4.1.2 Arbetsförmedlingens åiterrapporter till regeringen

I Arbetsförmedlingens regleringsbrev för 2014 står:⁵

Arbetsförmedlingen ska använda stödet för yrkesintroduktionsanställningar som ett verktyg i myndighetens arbete för att unga arbetslösa kvinnor och män ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen ska den 1 april och den 1 augusti 2014 samt i samband med årsredovisningen för 2014 redovisa

- antalet ansökningar om stöd,*
- hur stor andel av ansökningarna som har beviljats respektive inte beviljats,*
- hur såväl det totala antalet ansökningar som de ansökningar som har beviljats respektive inte har beviljats fördelar sig på olika avtalsområden,*
- hur stor andel av de beviljade ärendena som avsett arbetslösa, och*
- vilka grunderna för avslag huvudsakligen varit vad gäller ej beviljade ansökningar.*

I åiterrapporteringsuppdraget låg därmed fokus på den kvantitativa utvecklingen. Men Arbetsförmedlingen reflekterar även över orsaker till utvecklingen i åiterrapporterna.⁶ De skriver bland annat att det tar tid för en ny anställningsform att få fotfäste på arbetsmarknaden och att YA därför bör betraktas som ett långsiktigt åtagande. Arbetsförmedlingen konstaterade att många arbetsgivare och fackliga organisationer på lokal nivå saknade kunskap om befintliga och tecknade avtal om yrkesintroduktion. I branscher som saknar tidigare tradition av organiserat arbetsplatsförlagt lärande tar det också tid för anställningsformen att hitta formerna.

Vidare konstaterar Arbetsförmedlingen att insatsen skiljer sig från tidigare insatser på så sätt att den är mer komplex, då den även inkluderar personer som inte behöver vara arbetslösa samt att kollektivavtalen skilde sig åt i villkor. Arbetsförmedlingen såg att det förelåg en risk för att anställningsformen skulle väljas bort till för-

⁵ Regleringsbrev för budgetåret 2014 avseende Arbetsförmedlingen A2014/1273/A, Ändringsbeslut 2014-04-10, Kap 3 Uppdrag, punkt 8 Yrkesintroduktionsanställningar.

⁶ Arbetsförmedlingen Åiterrapportering yrkesintroduktionsanställningar Dnr: Af-2013/508922 (2014-04-01, 2014-08-04, 2015-02-20).

mån för mer etablerade stödformer. Arbetsförmedlingen genomförde därför initialt en rad insatser till stöd för arbetet med YA-anställningarna som externa informationsinsatser och intern vidareutbildning.

I återrapporteringen i februari 2015⁷ identifierar Arbetsförmedlingen tre framgångsfaktorer:

1. *Centrala, regionala och lokala samordningsfunktioner vid Arbetsförmedlingen och hos arbetsgivaren har varit gynnsamt för en god hantering av stödet.*
2. *En hos arbetsgivaren utarbetad och väl etablerad utbildningsplan samt en vana vid att ta emot och handleda lärlingar har underlättat mottagandet.*
3. *Arbetsförmedlingens samarbeten med andra myndigheter och parter har skapat centrala forum för dialog.*

Redan 2015 lyftes också behovet av effektivare systemstöd där arbetsgivare på ett enklare sätt skulle kunna ansöka om stöd för yrkesintroduktionsanställningar digitalt via Arbetsförmedlingens webbplats. Vid YA-delegationens slutrapportering har ett sådant stöd ännu inte inrättats.

Arbetsförmedlingen har också haft i uppdrag att årligen⁸ lämna en samlad redovisning till Regeringskansliet över hur bidragen för främjandeinsatser för att öka kunskapen om och användningen av yrkesintroduktionsavtal användes och vilka insatser som genomfördes.

4.1.3 Vägen till full sysselsättning och rättvisare löner (LO)

LO:s rapport Vägen till full sysselsättning och rättvisare löner (2015) analyserade modellen med yrkesintroduktionsavtal. LO ansåg att modellens särart behövde värnas då YA inte är en arbetsmarknadspolitisk åtgärd utan en kombination av näringslivs- och utbildningspolitik. För att tydliggöra detta borde ansvaret, enligt LO, flyttas till en annan myndighet än Arbetsförmedlingen. LO konstaterade vidare att lärandedelen i YA-anställningarna behövde stärkas.

⁷ Arbetsförmedlingens Återrapportering 2014, Yrkesintroduktionsanställningar, Dnr: Af-2013/508922, (2015-02-20).

⁸ Arbetsförmedlingens Återrapport 2015 Dnr: Af-2016/005692, Särskilda främjandeinsatser avseende yrkesintroduktionsavtal (slutredovisning 2016-03-31).

För det behövs ökad samverkan mellan parterna inom respektive bransch och mellan branscherna. Ett viktigt stöd för utbildningsdelen skulle kunna vara validering men systemet för validering behöver utvecklas. Validering skulle underlättas om branscherna själva utvecklade metoder och underlag för dokumentation av alla former av kompetenser.

YA-sekretariatet träffade företrädare för LO för att ta del av deras erfarenheter av och uppfattningar om YA-anställningarna. LO har påpekat att styrkan i modellen är att den har fått växa fram utifrån varje branschs specifika behov i en takt som har garanterat hög kvalitet i anställningsformen. LO ansåg att parterna själva bör ta ett större ansvar för modellen och välkomnade därför Statskontorets förslag kring hur ansökningar ska hanteras.

4.1.4 Fler jobb om fler företag kan delta (Svenskt Näringsliv)

Svenskt Näringsliv tog fram en egen rapport i februari 2015; *Yrkesintroduktionsanställningar – fler jobb om fler företag kan delta*. Underlaget för rapporten utgjordes av intervjuer med företrädare för arbetsgivarorganisationer, fackliga organisationer och Arbetsförmedlingen. I rapporten lyfte Svenskt Näringsliv fram följande orsaker som enligt de intervjuade kan ligga bakom den något långsamma utvecklingen av antalet YA-anställningar:

- Flertalet kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställningar har haft speciella villkor för ålder och gymnasieutbildning jämfört med förordningen för stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Detta kan ha bidragit till att färre ungdomar har kunnat anställas på avtalen.
- Arbetsmarknadsåtgärder med lönesubventioner som konkurrerar om samma ungdomar.
- Yrkesintroduktionsavtal har inte funnits inom alla branscher vilket medför att YA-anställningar inte kan komma ifråga vid alla anställningar av arbetslösa ungdomar eller ungdomar utan relevant yrkeserfarenhet.

Svenskt Näringsliv bedömde att YA-anställningarna hade potential men att det behövdes längre tid för att etablera anställningsformen.

Långsiktighet, tålamod i informationsinsatserna och flera goda exempel ansågs vara viktiga byggstenar. YA-sekretariatet träffade företrädare för Svenskt Näringsliv för att ta del av deras erfarenheter av och åsikter om YA-anställningarna. Svenskt Näringsliv lyfte behovet av att tydliggöra kopplingen från gymnasieskolans apl och yrkeshögskolornas LIA till YA. Svensk Näringsliv berömde även branschernas arbete med att utveckla valideringsmodeller kopplade till SeQF.

4.1.5 Översynen av förordningen om stöd för YA-anställningar

I oktober 2015 enades regeringen, Moderaterna, Centerpartiet, Folkpartiet liberalerna och Kristdemokraterna kring insatser med anledning av flyktingkrisen. En av punkterna gällde YA-anställningar:

Utvidgning av möjligheter till YA-jobb

För att nyanlända snabbare ska komma i arbete är det av stor vikt att kunna ge möjligheter att kombinera arbetslivserfarenhet och utbildning. Den befintliga modellen med YA-jobb bör därför utvidgas till att också kunna omfatta nyanlända enligt i övrigt samma villkor som nu gäller i modellen. Detta skulle kunna göras förutsatt ny prövning och godkännande av EU-kommissionen och vara beroende av nya förhandlingar mellan parterna avseende de förändrade villkoren för YA-anställningar.

YA-jobb bör även utvidgas till att gälla arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal. En förutsättning för detta är att villkoren för den anställde motsvarar kollektivavtalsnivå, samt att den utbildning och handledning som arbetstagaren har rätt till säkras. Det bör utredas hur och vem som ska säkerställa detta.

Det första stycket åtgärdades genom att regeringen den 21 april 2016 beslutade om förordningsändringar som innebar att stödet för yrkesintroduktionsanställningar utvidgades till att omfatta även nyanlända och långtidsarbetslösa som är 25 år eller äldre. Förordningsändringen trädde i kraft den 1 juni 2016.

Den andra punkten dröjde till den 28 november 2016 då en särskild utredare vid namn Mats Wadman fick i uppdrag av Arbetsmarknadsdepartementet att se över förordningen om stöd för YA-anställningar.⁹

Uppdraget innehöll två delar.

- Den ena delen handlade om hur stödet skulle kunna utvidgas till att även gälla arbetsgivare som inte omfattades av ett kollektivavtal om yrkesintroduktion, eller av ett hängavtal till ett sådant, såsom exempelvis små företag.
- Den andra delen handlade bland annat om att se över hur ansökningsprocessen och administrationen av stödet skulle kunna göras mer effektiv, lämna förslag till hur arbetsgivare kan få ökad kännedom om avtal om yrkesintroduktionsanställningar samt hur arbetsgivare och arbetssökande kan få ökad kännedom om stödet samt bedöma om befintligt informationsutbyte mellan berörda myndigheter är ändamålsenligt eller om det behöver göras några justeringar i det avseendet.

Promemorian Översynen av förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar (A 2016: D) överlämnades till Arbetsmarknadsdepartementet den 31 augusti 2017. Den 15 december 2017 skickades förslaget ut till 68 remissinstanser varav YA-delegationen var en av instanserna. Remissvaren skulle inkomma till Arbetsmarknadsdepartementet senast den 23 februari 2018.

YA-delegationen beslöt att försöka enas om ett gemensamt svar och gav YA-sekretariatet i uppdrag att ta fram ett förslag till yttrande. Parterna skickade även in egna remissvar. Den 23 februari 2018 lämnade YA-delegationen ett gemensamt yttrande (förutom Svensk Handel, som valde att endast lämna ett enskilt yttrande) över Översynens förslag. Almega, Teknikföretagen och TMF (Trä- och Möbelföretagen, Grafiska Företagen) reserverade sig mot ställningstagandet i förslag 5.1.1 b. som gällde kollektivavtalsfrågan.

YA-delegationen ställde sig positiv till att utredaren hade uppmärksammat behovet av fortsatt stöd för arbetsplatslärande. Branscherna och de enskilda arbetsgivarna kan i dagsläget inte förlita sig helt på det formella utbildningsväsendets möjlighet att utbilda

⁹ Uppdragsbeskrivning för översyn av förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar (A 2016: D).

tillräckligt för arbetsmarknadens behov. Yrkesintroduktionsanställningar är ett av flera verktyg för att råda bot på arbetsmarknadens behov av kompetens. Branscherna och enskilda arbetsgivare behöver ta ett större ansvar för att lära upp nya medarbetare och har behov av fortsatt stöd i detta.

Ett av översynens förslag var att byta ut begreppet *utbildning mot begreppet lärande*. YA-delegationen ansåg att det är positivt att begreppet utbildning ersätts med begreppet lärande, då begreppet utbildning ofta förknippas med formell utbildning. YA-delegationen har upprepade gånger framfört detta till regeringen då arbetsgivare har framfört detta som en formulering som uppfattas som avskräckande. Formell utbildning kan visserligen ske inom ramen för YA-anställningar men de flesta arbetsgivare lär upp den YA-anställda genom handledning på arbetsplatsen. YA-delegationen anser därför att förordningen bör förtydliga vikten av lärande på arbetsplatsen. Till exempel genom att ändra skrivningen i förordningen till ”... anställningar som innehåller en andel med lärande eller lärande genom handledning.”

YA-delegationen avstyrkte förslaget om att *förändra sammansättningen av delegationen*.

YA-delegationen framhöll att det finns en styrka i att en partsammansatt delegation har stort inflytande över, samt tar ansvar för, det arbete som genomförs genom YA-sekretariatet. Om YA-sekretariatet ombildas till en självständig kommitté, och delegationen till en referensgrupp, finns det en risk att det skapas en struktur som minskar parternas inflytande över den process som rör parternas egna avtal.

Parterna står för kännedom om behoven inom branschen på både lokal och regional nivå. YA-delegationen ansåg att om delegationen ombildas till en referensgrupp finns det en risk att parternas engagemang sjunker.

Ett annat förslag var att *flytta ansvaret för YA-delegationen och statsbidraget till Arbetsmarknadsdepartementet*. YA-delegationen tillstyrkte förslaget men var noga med att framhålla att detta inte får medföra att YA-anställningar kommer att blandas ihop med arbetsmarknadsåtgärder. Anställningsformen är en kompetensförsörjningsåtgärd. YA-delegationens arbete har i hög grad påverkats av beslut som fattats av Arbetsmarknadsdepartementet rörande förordningen (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Dessutom kunde det anses

troligt att kommunikationen mellan YA-delegationen och Arbetsmarknadsdepartementet skulle underlättas om ansvaret för YA-delegationen överfördes till Arbetsmarknadsdepartementet.

Ytterligare ett förslag var *en förlängning av delegationens uppdrag*. YA-delegationen tillstyrkte förslaget då YA-anställningar är ett nytt sätt att förhålla sig till kompetensförsörjning på den svenska arbetsmarknaden. Det tar därför tid att utveckla och att hitta rätt former för att nå ut med information om anställningsformen. Ungdomar eller arbetslösa behöver byta inriktning, nyanlända behöver etableras på arbetsmarknaden och i dessa sammanhang kan yrkesintroduktionsanställningar vara en viktig pusselbit. Efter det att YA-delegationen bildades och direktivet togs fram har stödet öppnats upp för nya målgrupper. Arbetsplatslärande och validering är fortfarande under utveckling och behöver fortsatt en central instans som kan bistå med stöd och underlätta branschöverskridande kunskapsöverföring. Dessutom finns det en styrka i att parterna samlas och har ett faktiskt inflytande över arbetet.

Noteras kan att regeringen till dags dato,¹⁰ ännu inte fattat beslut om utredarens förslag.

4.2 Nya förslag om liknande anställningsformer

Den svenska arbetsmarknaden har genomgått stora förändringar de senaste decennierna till följd av strukturella förändringar som globalisering, teknikutveckling, migration och demografiska förändringar. Förändringarna innebär att många arbetsgivare har behov av ny kompetens och bristen på arbetskraft är stor inom många områden. Samtidigt saknar många arbetslösa den kompetens som krävs för att kunna ta de arbeten som finns tillgängliga. För att lösa matchningsproblemen på den svenska arbetsmarknaden kommer med största sannolikhet flera olika åtgärder behövas. Utbildning och tillgång till kompetensutveckling utifrån arbetsmarknadens efterfrågan blir allt viktigare. För att möta utmaningarna på arbetsmarknaden har en rad politiska initiativ presenterats.

Åren 2017 och 2018 präglades av en intensiv debatt kring olika anställningsformer för att lösa arbetsgivarnas kompetensförsörjning

¹⁰ 2018-10-11.

samt underlätta ungdomars och nyanländas inträde på arbetsmarknaden. Debatten har tidvis skapat osäkerhet kring YA-anställningarnas framtid, då förslagen har liknat YA-anställningarnas upplägg genom en kombination av anställning och lärande.

Debatten inleddes i mars 2017 då LO föreslog att parterna skulle enas om utbildningsjobb – en anställning med lön för utfört arbete och studiestöd för timmarna i skolbänken. Utbildningsjobben påminner om YA-anställningar då den anställde föreslogs få betalt för tiden hen arbetar, inte för tiden då hen lär sig jobbet på jobbet. Skillnaden är bland annat att anställningen skulle gå att komplettera med studiestöd för studietiden.

Den 8 juni 2017 skrev Svenskt Näringsliv tillsammans med fem medlemsorganisationer en debattartikel där de efterlyste politiska reformer som kan leda till att fler, så kallade, enkla jobb skapas i såväl befintliga som nya företag.

I augusti 2017 presenterade alliansen förslaget om inträdesjobb. Inträdesjobb skulle vara en förenklad anställning under maximalt tre år för nyanlända och unga upp till 23 år utan gymnasieexamen. Anställningen skulle innebära en lön på 70 procent av rådande ingångslön i branschen och slopad arbetsgivaravgift. Den anställde skulle använda 30 procent av arbetstiden till att lära sig jobbet eller delta i en utbildning.

Den 20 september 2017 presenterade regeringen i höstbudgeten beslutet att slå ihop fem anställningsstöd (särskilt anställningsstöd, förstärkt särskilt anställningsstöd, traineejobb välfärd, traineejobb brist och instegsjobb) till ett stöd kallat introduktionsjobb. Tanken var att introduktionsjobben skulle göra det lättare för alla parter att förstå och använda stöd för att anställa långtidsarbetslösa eller nyanlända. Arbete ska kunna kombineras med utbildning på ett flexibelt sätt. Kombinationen ska utgå från individens behov och inte vara ett absolut krav som i nuvarande traineejobb och instegsjobb. Introduktionsjobben trädde i kraft den första maj 2018.

Den 5 mars 2018 presenterades en avsiktsförklaring mellan regeringen, LO, Unionen och Svenskt Näringsliv om att införa så kallade etableringsjobb. Utgångspunkten är att etableringsjobben ska vara en satsning för att möjliggöra för nyanlända och långtidsarbetslösa att få anställning hos en arbetsgivare som omfattas av ett kollektivavtal om etableringsjobb. Satsningen ska leda till att nyanlända och

långtidsarbetslösa ges möjligheter att skaffa kunskaper och erfarenheter som efterfrågas på arbetsmarknaden. Anställningen ska normalt kunna leda till en tillsvidareanställning på heltid hos arbetsgivaren. Arbetstagaren ska ges möjlighet att delta i sfi och annan kortare utbildning som arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om. Externa aktörer ska stå för en väsentlig del av matchningen till etableringsjobb. En partsammansatt nämnd ska inrättas och den ska ansvara för tillämpning och efterlevnad av förbundsavtal om etableringsjobb. Ambitionen är att etableringsjobben ska kunna införas under andra halvåret 2019.

Debatten som lett fram till ovanstående förslag har pågått medan YA-delegationen har utvecklat sitt arbete med arbetsplatslärande inom ramen för YA-anställningar och verkat för att nya branscher ska teckna avtal. De nya anställningsformer som har föreslagits har stora beröringspunkter med YA-anställningar.

Det är i dag oklart vad etableringsjobben kommer att få för konsekvenser för YA-anställningarna. YA-delegationens bedömning är att stöd för handledning och kvalitetssäkring av det arbetsplatsförlagda lärandet kommer att vara viktigt även för denna anställningsform. Särskilt betydelsefullt bör det vara att nå ut med, samt vidareutveckla, stödmaterialen för att handleda de som inte har svenska som modersmål samt de som är i behov av särskilt stöd.

Det är tydligt att samtliga aktörer i dag ser en anställningsform som kombineras med lärande som ett lyckat sätt att säkra branschernas kompetensförsörjning och underlätta inträdet på arbetsmarknaden.

5 Information och främjande av anställningsformen

Formellt omfattar inte uppdraget till YA-delegationen informations- och främjandeinsatser om anställningsformen. YA-delegationens främjande uppdrag handlade om att sprida information om hur ett väl strukturerat och relevant lärande på arbetsplatser kunde utformas. Ledamöterna i YA-delegationen ansåg till en början att spridningsuppdraget kring själva anställningsformen skulle hanteras av respektive bransch. Då branschavtalen skiljde sig åt och kunde tolkas på olika sätt var det viktigt för branschen att behålla ansvaret för främjandearbetet. De första åren beviljades dessutom partsorganisationerna särskilda medel för främjande av anställningsformen. Arbetsförmedlingen tolkade sitt uppdrag huvudsakligen som ett uppdrag att administrera stödet.

Allt eftersom YA-delegationens arbete utvecklades blev det tydligt att det fanns ett stort behov att informera centralt om anställningsformen för att göra den mera känd. YA-delegationen föreslog för ansvarigt statsråd och statssekreterare att YA-sekretariatet informellt kunde ta på sig det uppdraget vid sidan om branschernas arbete inom respektive bransch. Förslaget godkändes av Utbildningsdepartementet år 2016 genom ett muntlig förtydligande av uppdraget. Nedan redovisas en del satsningar som YA-sekretariatet inledde för att öka kännedomen om anställningsformen.

5.1 Parternas projektledare för främjande

För att öka kunskapen om yrkesintroduktionsavtal och främja användningen av yrkesintroduktionsanställningar avsatte regeringen medel för särskilda informationsinsatser under åren 2013–2015. Kollektivavtalslutande organisationer inom samma bransch kunde ansöka gemensamt

om medel direkt från Arbetsmarknadsdepartementet. Flertalet av partsorganisationerna valde att anställa en projektledare (YA-främjare) för arbetet med implementering och informationsinsatser. Till genomförda insatser hörde huvudsakligen konferenser och seminarier för arbetsgivare och fackliga ombud samt framtagande av informationsmaterial, såsom broschyrer, filmer och information på parternas webb-sidor. Medlen användes även för framtagande av handledarstöd och mallar för utbildningsplaner. En majoritet av parterna uppgav att medlen för främjandeinsatser uppfyllde sitt syfte och medförde en rad positiva effekter.

Under åren med YA-främjarna arrangerade YA-sekretariatet regelbundet sammankomster med dessa. Någon gång tillsammans med Arbetsförmedlingens branschstrateger och någon gång tillsammans med Arbetsförmedlingens nationellt ansvariga representanter. Sammankomsterna har varit till ömsesidig nytta. YA-främjarna kunde, genom sin branschanknytning, ge YA-sekretariatet värdefulla synpunkter på olika frågeställningar. YA-främjarna uppskattade att få aktuell information om till exempel statsbidrag och om olika stöd som YA-sekretariatet kunde erbjuda. Träffarna med YA-främjarna var också ett sätt att få igång branschöverskridande samverkan och erfarenhetsutbyte. Frågeställningar som diskuterades var bland annat utmaningen att på ett enkelt och pedagogiskt sätt lämna information om anställningsformen. Sammankomsterna uppskattades av YA-främjarna, som tyckte att det var värdefullt med ett forum för ömsesidigt utbyte av information.¹

5.2 Regionala kompetensplattformar

Tillväxtverket fick år 2013 i uppdrag av Näringsdepartementet att stötta regionerna i att upprätta, så kallade regionala, kompetensplattformar. Målet var att skapa ökad samsyn mellan exempelvis arbetsgivare, utbildningsanordnare och myndigheter om vad som behövde göras för att garantera en tillfredställande kompetensförsörjning. De regionala kompetensplattformarna lyftes som viktiga aktörer för regional samverkan och YA-sekretariatet valde därför att samarbeta med dem.

¹ Arbetsförmedlingens återrapporteringar kring särskilda främjandeinsatser avseende yrkesintroduktionsavtal Af-2014/016118 för återrapportering 2014 och Af-2016/005692 återrapportering 2015.

Samverkan har utvecklats på olika sätt. Det har bland annat handlat om informationsinsatser på Reglabs kompetensförsörjningsdagar² för att medvetandegöra kompetensplattformarna om yrkesintroduktionsanställningar som ett av flera verktyg som de bör vara medvetna om. Reglabs kompetensförsörjningsdagar är ett forum för dialog mellan regional och nationell nivå om aktuella frågor inom kompetensförsörjningsområdet. Vissa regioner har önskat fördjupa samarbetet ytterligare och YA-sekretariatet har därför medverkat med dessa och den lokala/regionala arbetsförmedlingen i olika seminarier och aktiviteter för att diskutera kompetensförsörjningen lokalt och presentera yrkesintroduktionsanställningar som ett möjligt verktyg.

De regionala kompetensplattformarna har en unik möjlighet att arbeta strategiskt med kompetensförsörjning inom respektive region. Det har dock visat sig vara svårt då mandatet har varit otydligt och plattformarna inte har haft den nödvändiga legitimiteten som krävs för att gå från strategisk planering till praktiskt genomförande. Ansvaret för utbildningen inom en region ligger för det mesta hos kommunerna (grundutbildning och vuxenutbildning) eller hos Arbetsförmedlingen (arbetsmarknadsutbildningar). Arbetsförmedlingen och kommunerna samarbetar ofta lokalt kring utbudet av arbetsmarknadsutbildningar. De regionala plattformarna saknar mandat för att styra dessa aktörer och på så sätt påverka utbildningens utbud regionalt. Det finns regionala skillnader men i generella termer kan man säga att regionernas utvecklingsansvar hittills inte har kunnat samordnas med det lokala ansvaret för utbildningsväsendet på ett optimalt sätt.

5.3 Byggnadsindustrins Yrkesnämnd (BYN)

Sveriges Byggindustrier, Maskinentreprenörerna, Byggnads och Seko tecknade avtal om yrkesintroduktionsanställningar i maj 2017. I Byggnadsindustrins Yrkesnämnd (BYN) samverkar Sveriges Byggindustrier, Byggnads, Maskinentreprenörerna och SEKO. BYN verkar för att det inom byggbranschen ska finnas välutbildade och kompetenta yrkesarbetare. Galaxen Bygg är byggsektorns eget företag för arbetsmiljö & hälsa, arbetsplatsförlagd rehabilitering och rekrytering av

² Reglab är ett forum för lärande om regional utveckling, som sedan 2010 har drivits i projektform av Sveriges regioner, Vinnova, Tillväxtverket och SKL.

nyanlända och långtidsarbetslösa till byggbranschen. YA-sekretariatet har vid ett antal tillfällen utbytt erfarenheter och information med ledamöter från BYN.

Sveriges Byggindustrier och Byggnads har två anställda projektledare med uppdrag att gynna kompetensförsörjningen genom att främja mångfald i branschen och underlätta för långtidsarbetslösa att komma tillbaka i arbete. YA-sekretariatet har haft löpande möten med projektledarna för att stötta dem i deras arbete. Sekretariatet har även deltagit vid en rad informationsträffar och seminarier runt om i landet.

5.4 Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd (FU)

Fastighetsbranschen har identifierat ett stort behov av kompetensförsörjning. Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd (FU) har drivit arbetet med att utveckla kompetensprofiler och en modell för validering; FAVAL. Valideringen ses som ett verktyg för att identifiera och erkänna kompetens, synliggöra utbildningsbehov och därmed underlätta arbetsgivares rekryteringsbehov. FU är en aktör som visat stort intresse för att samarbeta med YA-delegationen för att öka kännedomen om anställningsformen. Ett gemensamt välstrukturerat mejlutskick genomfördes till fastighetsförvaltare/fastighetsägare i Sverige. Mejlutsickket följdes upp genom direktkontakt med mottagare som hade läst mejlet och klickat sig vidare till YA-delegationens eller FU:s webbplats. Även om det är svårt att utvärdera en sådan satsning i termer av antal YA-anställningar kan man konstatera att kunskapen om anställningsformen har ökat hos målgruppen. YA-delegationen valde även att stötta FU genom att delta i deras regionala nätverksmöten vid ett flertal tillfällen.

5.5 Handelsrådet

Svensk Handel, Arbetsgivarföreningen KFO och Handels tecknade redan våren 2013 avtal om yrkesintroduktionsanställningar men valde att kalla det för Handels yrkespraktik. Yrkespraktiken begränsades till att endast omfatta de som hade examen från handels- och administrationsprogrammet på gymnasiet och var under 21 år.

Handelns Yrkesnämnd instiftades våren 2013 för att bland annat främja anställningsformen.

Med utgångspunkt från det branschutvecklingsavtal som arbetsmarknadens parter inom handeln, Akademikerförbunden, Handelsanställdas förbund, KFO, Svensk Handel och Unionen, undertecknande sommaren 2015 ersattes Handelns Yrkesnämnd av det nyetablerade Handelsrådet. Handelsrådets verksamhet spänner över flera verksamhetsområden.

YA-sekretariatet har löpande haft kontakt och samverkat med Handelsrådet. Handelns Yrkespraktik omfattar i dag ungdomar under 25 år som har examen från ett gymnasieprogram och saknar relevant yrkeserfarenhet inom branschen. Ett pilotprojekt som omfattar nyanlända pågår i Stockholm. Projektet är ett samarbete mellan Axfood, Handels, Svensk Handel och Arbetsförmedlingen. Om projektet faller väl ut, kan målgruppen för Handelns Yrkespraktik utökas.

5.6 Teknikcollege

Teknikcollege beskriver sin verksamhet som en kvalitetsstämpel på utbildningar där kommuner, utbildningsanordnare och företag samverkar för att öka attraktionskraften och kvaliteten på tekniskt inriktade utbildningar. Industrirådet startade satsningen år 2005 och år 2018 har den växt till 25 regioner med nära 150 Teknikcollege-certifierade utbildningsanordnare och över 3 000 samverkansföretag. YA-sekretariatet har undersökt hur en YA-anställning skulle kunna kopplas till Teknikcollege. Detta har varit i linje med delegationens vision om en ”röd tråd” från gymnasiet till en tillsvidareanställning via en yrkesintroduktionsanställning som möjliggör färdighetsträning och kunskapsinhämtning.

YA-sekretariatet har haft avstämningar med Teknikcolleges ledning och kansli och informerat deras processledare om anställningsformen.

5.7 Vård- och omsorgscollege (VO-college)

VO-college är certifierad samverkan mellan arbetsgivare, fackliga organisationer och utbildningar med avsikt att skapa attraktiva och moderna verksamheter med hög kvalitet. Samverkan finns både på lokal och regional nivå.

Med stöd av främjandemedel från Arbetsmarknadsdepartementet anställde VO-college en så kallad YA-främjare som under år 2015 fick i uppdrag att informera om yrkesintroduktionsanställningar och de två avtal (BUI och BAL) som tecknats av SKL och Kommunal. Under året genomfördes bland annat en rad dialogmöten runt om i landet. Vid ett antal tillfällen deltog YA-sekretariatet tillsammans med representanter från Kommunal och SKL. YA-sekretariatet har haft löpande avstämningar med VO-college och på olika sätt medverkat vid konferenser och möten i syfte att bidra med information om möjligheterna som anställningsformen kan medföra. I samverkan med SKL, Kommunal och VO-college har YA-delegationen genomfört erfarenhetsutbyten för arbetsgivare som anställt, eller stått i begrepp att anställa på yrkesintroduktionsavtalen. Mötena har varit mycket givande och uppskattade bland mötesdeltagarna.

5.8 Arbetsförmedlingens branschstrategier

Arbetsförmedlingen har ett nätverk av regionala branschstrategier som är representerade i samtliga marknadsområden. Branschstrategerna ansvarar för branschkontakter, branschutbildning och andra aktiviteter som medverkar till att höja Arbetsförmedlingens branschkunskande och förbättra matchningen. I detta ingår bland annat ansvaret för regionala branschråd inom marknadsområdet. YA-delegationen identifierade tidigt att branschstrategerna borde vara en bra kanal för att nå ut med information om yrkesintroduktionsanställningar och har därför vid ett antal tillfällen bjudit in dem till informations- och erfarenhetsutbytesmöten. Branschstrategerna är insatta i arbetsgivarnas svårigheter att rekrytera kompetent personal. YA-anställningar skulle därmed kunna vara ett kraftfullt verktyg vid rekrytering. Kontakterna har också gällt gemensamma insatser riktade mot specifika branscher. Insatserna har tagit sin utgångspunkt i branschernas svårigheter med kompetensförsörjningen inom marknadsområdet och presenterat YA-anställningar som en möjlig lösning.

5.9 ESF-projekten Ung Framtid och Ung Verkstad

Ung Framtid var ett nationellt metodutvecklingsprojekt som drevs av Arbetsförmedlingen och medfinansierades av Europeiska socialfonden under perioden 2015-04-01–2018-06-30. Projektet pågick i vissa kommuner i Blekinge, Dalarna, Gävleborg, Jämtland, Skåne, Södermanland, Uppsala län, Västernorrland, Värmland, Västmanland, Västra Götaland och i Östergötland. Projektet vände sig till unga i åldern 16–24 år som ville börja arbeta eller studera. Ett av verktygen som projektet använde sig av var YA-anställningar.

YA-sekretariatet har haft löpande avstämningar med projektledarna och genomfört informationsinsatser riktade mot arbetsförmedlarna som ingick i projektet. Dessa arbetsförmedlare arbetade med färre kunder än normalt, vilket gav goda förutsättningar för fördjupning i innebörden av en YA-anställning. I detta fall hur anställningsformen kan användas och kombineras med andra insatser.

Projektet Ung Verkstad är en vidareutveckling av Ung Framtid. Syftet är att underlätta för unga arbetslösa att få in en fot inom industrin och visa att industrin kan vara en attraktiv arbetsplats. Projektet initierades av IF Metall i Värmland tillsammans med Arbetsförmedlingen. Modellen är uppbyggd i tre steg där tredje steget är en yrkesintroduktionsanställning med målsättningen att övergå i en tillsvidareanställning. Projektet har varit uppskattat och har utvidgats till Blekinge. Andra delar av landet har visat intresse och arbetar för att etablera en liknande modell.

5.10 ESF-projektet Sverige bygger nytt

Sverige Bygger Nytt är ett samverkansprojekt mellan Arbetsförmedlingen, Solna stad, Spånga Tensta stadsdelsförvaltning, Installatörsföretagen, Byggnads, Sveriges byggindustrier/BYN och Stockholm arbetsmarknadsförvaltning. Arbetsförmedlingen är projektägare och Europeiska socialfonden medfinansierar projektet, som startade år 2017. Målet är att öka möjligheterna till arbete inom byggsektorn för nyanlända, unga vuxna, långtidsarbetslösa och personer med funktionsvariation som medför nedsatt arbetsförmåga. YA-anställningar är ett av verktygen som projektet använder sig av.

Projektet samverkar med Byggnads ESF-projekt En byggbransch för alla samt Solna stads ESF-projekt Sverige bygger ut. Hittills har

arbetet framför allt handlat om kartläggning och validering av deltagarnas kompetens. Att matcha deltagarna mot arbetsgivarnas kompetensbehov har precis börjat och hur många som kommer att gå över till YA-anställningar eller andra anställningar är för tidigt att säga. Från Arbetsförmedlingens sida undersöks även möjligheterna att etablera modellen på andra håll i landet.

5.11 ESF-projektet KIVO

KIVO är en förkortning för Kvalitetssäkrad Inkludering inom Verksamhet och Organisation. KIVO är en metod som syftar till att bredda basen för rekrytering till branschen. Det ska ske genom en systematisk kvalitetssäkrad stegförflyttning av individer med utländsk härkomst från arbetslöshet, via kompetensutveckling, till anställning. Metoden bygger på systematiserad samverkan mellan Arbetsförmedlingen, Kommunal och de offentliga arbetsgivarna inom vård- och omsorg i Gävleborg, Jämtland, Västernorrland och Uppland. Projektet finansieras av Europeiska socialfonden och slutredovisas våren 2019.

Med KIVO-metoden identifieras löpande offentliga stödinsatser för nyanlända, utlandsfödda och långtidsarbetslösa. Insatserna testas och arbetsflöden systematiseras för att arbetsgivare och samverkanspartners ska kunna erbjuda insatser som leder till tillsvidareanställning inom vård och omsorg. Det händer att en individ inte är helt anställningsbar efter sin utbildning till undersköterska. Kunskaperna i svenska språket eller andra färdigheter kan till exempel behöva utvecklas. Då kan individen erbjudas en YA-anställning. YA-anställningen innebär en trygghet för individen som får en anställning och arbetsgivaren får ytterligare ett år på sig att hjälpa den nyanställde till en tillsvidareanställning inom kommunen.

YA-delegationen ser att KIVO-metoden kan vara en möjlighet för personer med svaga språkkunskaper och svag ställning på arbetsmarknaden att etablera sig i arbetslivet genom en YA-anställning.

5.12 ESF-projektet RegioVux

RegioVux är ett projekt med fokus på att underlätta övergången från utbildning till arbetsliv. Satsningen hålls samman av Skolverket och medfinansieras av Europeiska socialfonden. Syftet är att utveckla samverkan mellan kommuner i fyra regioner (Region Norrbotten, Region Västerbotten, Västra Götalandsregionen och Region Skåne). Yrkesutbildningen ska förstärkas över kommungränserna och utifrån detta pilotprojekt är målet att utforma en utvecklad regional yrkesutbildning för vuxna. Insatserna handlar bland annat om att utveckla samarbetet mellan olika branscher, utbildningsanordnare och myndigheter i respektive regioner. Erfarenheterna sprids sedan till andra regioner genom rundabordssamtal.

Arbetet ska slutrapporteras den sista december 2018 till Utbildningsdepartementet och ESF-rådet.

YA-sekretariatet har medverkat vid ett flertal av projektgruppens sammankomster och informerat om YA-anställningar och möjligheten att kombinera anställningen med vuxenutbildning inom exempelvis sfi. Genom en aktiv samverkan med branscherna i regionen skulle även kortare kurser inom vuxenutbildningen kunna kombineras med en YA-anställning för att på så bidra till att underlätta rekryteringsbehoven inom branscherna. YA-anställningar kan även användas som ett första steg in på arbetsmarknaden efter avslutad vuxenutbildning för de som inte når en ordinarie anställning.

6 Internationell utblick genom studiebesök

Sedan år 2015 har YA-delegationen varje år planerat och genomfört studieresor till länder med utvecklade strukturer och anställningsformer som stöttar det arbetsplatsförlagda lärandet och introduktionen av unga och nyanlända på arbetsmarknaden. Möjligheten att delta i studiebesöken har erbjudits till flera aktörer under åren så som YA-delegationens ledamöter, andra partsorganisationer med yrkesintroduktionsavtal, Utbildningsdepartementet, Arbetsmarknadsdepartementet och Finansdepartementet. Delegationens ledamöter och YA-sekretariatet har deltagit i samtliga besök.

Syftet med besöken har varit att hämta inspiration från och lärdom av andra länders modeller för att lösa kompetensförsörjningen och det arbetsplatsförlagda lärandet. Valet av besöksländer har tagit fram gemensamt av delegationen. YA-sekretariatet har ansvarat för programmet och logistiken.

De gemensamma studiebesöken har genomförts i Norge, Skottland och Nederländerna. Därutöver har YA-sekretariatet besökt Danmark och Finland

6.1 Norge

I Norge låg fokuset på att studera den norska modellen med så kallade Opplæringskontor. Det är en modell som ofta förs fram som en framgångsfaktor för det arbetsplatsförlagda lärandet i Norge och en modell att inspireras av för Sverige. Den norska modellen med ”opplæringskontor” kan se olika ut. Vissa kontor är stora och vissa är små. På mindre orter kan ett kontor täcka in flera branscher medan de på en större ort kanske specialiserar sig inom en bransch. På Opplæringskontoret for Mekaniske Fag i Strømmen fick YA-delegationen ta del

av kontorets kunskap och erfarenheter samt på vilket sätt de kan stödja och underlätta processen för ett företag som tar emot lärlingar.

Några av uppgifterna som ”oppläringskontoret” bistod med var att hjälpa till med att rekrytera/matcha lämplig lärling till lämplig arbetsplats. ”Oppläringskontoret” kontrollerar att lärlingarna får den utbildning de ska ha genom att de besöker varje lärling var fjärde till femte vecka. Varje besök dokumenteras. Det administrativa stödet underlättar för företagen som kan fokusera på att lära upp en ny medarbetare i stället för att ägna tid åt administration. ”Oppläringskontoren” underlättar kvalitetssäkringen och kan vid behov även ge stöd vid eventuella konflikter. Fördelen för företagen är att de med hjälp av lärlingar kan utveckla företaget, förnya sig, skraddarsy arbetsplatslärandet och forma in en medarbetare i företagets kultur.

Ledamöterna i YA-delegationen tyckte att Norges modell med en stödstruktur på regional basis var intressant. Modellen erbjuder det stöd i lärandet och med administration som många svenska arbetsgivare efterfrågar.

6.2 Skottland

I Skottland fick ledamöterna information om utbildningssystemet med fokus på yrkesutbildning och lärlingssystemet. Ledamöterna fick även besöka verksamheter och fick tillfälle att utbyta erfarenheter med varandra vilket upplevdes som positivt. Lärlingssystemet i Skottland kallas Modern Apprenticeship. Betydelsen av Modern Apprenticeship har vuxit på senare år även om det långt ifrån handlar om någon dominerande utbildningsform. Lärlingsutbildningen är öppen för alla från 16 år och uppåt och lärlingen är anställd från dag ett. Lärlingslönen är låg men får inte understiga de nivåer för lärlingars minimilöner som är reglerade i lagstiftningen. Förutom lärandet på arbetsplatserna finns det inom vissa sektorer inslag av lärande i skolor som får offentliga anslag för att finansiera allmänteoretisk och yrkesteorietiska utbildning inom lärlingsutbildningen.

Innehållet och längden i utbildningen är reglerat i förhållande till varje bransch och till vilken utbildningsnivå som ska uppnås. I grunden relateras utbildningens olika moment till det ramverk för en nationell kvalifikationsstruktur som finns i Skottland: Scottish Credit and Qualifications Framework. Lärlingarna ska uppnå nivå två och

tre i detta kvalifikationsramverk och efter prövning utfärdas intyg av Scottish Qualifications Authority.

Lärlingarnas utbildning syftar till att nå fram till en kompetensnivå som medger yrkesintyg inom olika branscher. Ytterst ansvarig för lärlingsutbildningen är Modern Apprenticeship Group (MAG) som utses av regeringen och består av flera olika intressenter i utbildningen: arbetsmarknadens parter, branschorganisationer, lärarorganisationer etc. MAG ska bland annat uppmuntra särskilda branschrelaterade kompetensråd (Sector Skills Councils) att ta fram underlag och utbildningsplaner inom olika sektorer. Sector Skills Councils utgör ett slags oberoende arbetsgivarledda organisationer med ansvar för att definiera kompetensbehoven inom olika branscher. På MAG vilar uppdraget att besluta om ramverken för nya utbildningar och att följa upp och kvalitetssäkra utbildningarna. MAG har också ett uppdrag att sprida kunskap om goda exempel inom yrkesutbildningen. Den offentliga utbildningsmyndigheten Skills Development Scotland jobbar också med att underlätta kontakter och samverka på utbildningsområdet. Myndigheten sprider information och registrerar samtliga lärlingskontrakt inom Modern Apprenticeship. Delegationens ledamöter uppskattade Skottlands tydliga marknadsinriktning och modellen ”modern apprenticeship¹ som ger unga en modern utbildning i nya branscher.

6.3 Nederländerna

I Nederländerna fick delegationens ledamöter tillfälle att lära mera om landets yrkesutbildningssystem samt inhämta goda exempel på arbetsplatsförlagt lärande. I Nederländerna har 40 procent av arbetskraften en yrkesexamen och landet brukar lyftas som ett föredöme i internationella jämförelser av lärlingsutbildning och ungas övergång från skola till arbetsliv. Vad som särskilt brukar framhållas som en förklaring till framgången är arbetslivets starka engagemang i yrkesutbildningen.

Samarbetsorganisationen för yrkesutbildning SBB är den samlade kraften när det gäller arbetet med yrkeskvalifikationer, praktikplatser och certifiering av arbetsgivare, där arbetsmarknadens parter har ett aktivt inflytande och är delaktiga på både nationell och regional

¹ Kvalifikationsramverket i Skottland består av 12 nivåer, att jämföra med EQF som har 8 nivåer.

nivå. Organisationen har i uppdrag att arbeta aktivt och fokuserat med att hitta praktikplatser samt stötta företagen i det arbetsplatsförlagda lärandet. Detta kan vara särskilt viktigt för små och medelstora arbetsgivare. Genom att SBB både certifierar företagen som tar emot elever och följer upp lärandet på arbetsplatserna kvalitetssäkras också lärandet, samtidigt som kunskapsöverföring mellan företag och branscher säkras. I den meningen är SBB också ett viktigt kunskapscenter för det arbetsplatsförlagda lärandet. SBB har även en aktiv roll i utvecklandet av ett nästan heltäckande kvalifikationssystem som innefattar flera EQF nivåer inom respektive yrke. De kvalifikationer som utarbetats av arbetslivet i samverkan med SBB har fått styra utbildningarna.

Ett väl utvecklat kvalifikationssystem kan underlätta det arbetsplatsförlagda lärandet genom att målbilderna blir tydligare. Vilket i sin tur gör det lättare att ta fram en lärandeplan och bestämma vad den YA-anställda ska lära sig genom arbetsplatsförlagt lärande eller externa kurser.

Delegationens ledamöter ansåg att det fanns gott om erfarenheter som Sverige kan inspireras av. I Sverige finns en väl utvecklad samverkan mellan arbetsmarknadens parter. Men en stödstruktur liknande den som SBB står för, där arbetsmarknadens parter har ett aktivt inflytande och är delaktiga på både nationell och regional nivå, skulle behövas även i Sverige menar delegationen. Delegationen vill också lyfta det nästan heltäckande kvalifikationssystemet som innefattar flera EQF nivåer inom respektive yrke. I Sverige är ansvaret för att ta fram kvalifikationer splittrat mellan flera parter och det finns i dagsläget ingen samlande aktör som har ett helhetsgrepp om frågan.

6.4 Danmark

I slutet på år 2017 besökte sekretariatet Danmark och träffade Nordiska ministerrådets sekretariat, representanter från Utbildningsdepartementet och från arbetsgivarorganisationen Dansk Industri. Danmark har en lång tradition av lärlingsutbildning och har byggt välfungerande strukturer kring detta. Samtidigt har landet samma utmaningar som Sverige med att attrahera ungdomar till yrkesförberedande utbildningar

och därmed fylla behovet av välutbildad arbetskraft. Under en yrkesutbildning växlas utbildning i skolan med lärlingsutbildning på en arbetsplats. Arbetsgivarna som tar emot lärlingar avlönar eleven. Samtliga arbetsgivare är tvungna att betala en viss summa varje år till en särskild fond avsatt just för detta. Avgiften blir högre om man väljer att inte ta emot lärlingar.

Landet lutar sig på sin långa tradition av lärlingsutbildning när det kommer till kvalitetssäkring av arbetsplatslärandet. Kunskapsinhämtningen hos lärlingen kan först säkerställas i samband med provet för yrkesbeviset (svenneprovet). Nya branscher som tillkommer har dock inte samma tradition av lärlingsutbildning att luta sig tillbaka på och där kan det behövas särskilt stöd för att säkerställa ett bra lärande på arbetsplatsen.

Modellen med en gemensam fond som samtliga arbetsgivare bidrar ekonomisk till för att avlöna lärlingarna väckte stort intresse då det uppmuntrar arbetsgivarna att ta emot lärlingar för att få utdelning för sin investering.

6.5 Finland

I Finland fick YA-sekretariatet tillfälle att ta del av och diskutera den finska reformen av yrkesutbildningssystemet, som infördes den 1 januari 2018, med representanter för utbildningsmyndigheter och arbetsmarknadens parter. Yrkesutbildningen i Finland attraherar redan 40 procent av eleverna på gymnasial nivå. Det nya systemet kommer att vara mycket flexibelt och öppnar för möjlighet att påbörja studier när som helst under året. Systemet kommer att vara behovsanpassat med möjligheter till individuella lösningar. Det innebär att vikten av yrkesvägledningen kommer att öka för att garantera att studenterna kan navigera rätt. En större andel av utbildningen kommer att genomföras på arbetsplatsen. Antalet kvalifikationer har halverats för att skapa färre och bredare examina. Modellen kommer att uppmuntra samarbeten mellan utbildningsanordnarna då de kommer att behöva samarbeta kring särskilda utbildningsmoduler. Finansieringsmodellen har också förändrats och 15 procent av finansieringen kommer att baseras på utbildningens effektivitet (mätt i access till arbetsmarknaden).

7 Framtiden/Rekommendationer

Inom många branscher har arbetsgivare betydande problem med kompetensförsörjningen. Ungdomar väljer inte gymnasiets yrkesprogram i tillräcklig utsträckning samtidigt som många arbetsgivare har stora kommande pensionsavgångar. När de formella utbildningarna inte räcker till för arbetslivets kompetensförsörjning kan arbetsgivare själva behöva lära upp sina nya medarbetare. YA-anställningar fyller därmed ett behov som komplement till formella utbildningar. Både kvantitativt och inom specifika yrkesområden som inte täcks av det formella utbildningssystemet. Anställningsformen är även ett relativt snabbt sätt att få in och utveckla den kompetens som arbetslivet efterfrågar.

Med kännedom om anställningsformens möjligheter kan YA användas som en ”röd tråd” från gymnasial yrkesutbildning till en tillsvidare anställning eller till en introduktionsanställning för en ungdom som saknar relevant yrkesutbildning. För nyanlända kan YA bli den sista pusselbiten som behövs för att ”klä på” individen det som arbetsplatsen kräver för att våga tillsvidareanställa. För långtidsarbetslösa kan YA bli en möjlighet att komma tillbaka in i arbetslivet i en ny yrkesroll.

I detta avsnitt är YA-delegationens reflektioner och rekommendationer samlade.

Fortsatt partssamverkan för arbetsplatslärande

YA-delegationen som modell har medfört kunskapsöverföring mellan branscher och bidragit till branschöverskridande samverkan. För att få en dynamisk arbetsmarknad med bättre matchning och fortsatt hög sysselsättning behöver möjligheterna till kontinuerlig kompetensutveckling och lärande genom hela arbetslivet stärkas. De forum

för samverkan som finns i dag tillgodoser inte behoven. YA-delegationen ser därför ett behov av strukturerad nationell samordning som möjliggör samverkan runt arbetsplatslärande och kompetensförsörjning.

YA-delegationen rekommenderar att regeringen initierar ett part-sammansatt forum för samverkan som kan beakta branschernas behov.

Regionala stödstrukturer för arbetsplatslärande

YA-delegationen ser ett behov av regionala stödstrukturer för arbetsplatslärande. Det finns behov av lättillgängligt stöd om arbetsgivare ska våga ta steget att lära upp och anställa nya medarbetare utan formell utbildning i yrket. En iakttagelse från YA-delegationens pilotprojekt med regionala YA-stödjare var att behov och förutsättningar i landet ser olika ut och därför kan olika strukturer och lösningar i olika regioner behövas. YA-delegationen uppfattar det som avgörande att branschorganisationer identifierar konkreta behov. Behovet av regionala stödstrukturer för samverkan är inte bara en utbildningsfråga utan även en tillväxtfråga. Mandat från de centrala organisationerna inom branschen behövs för att skapa trovärdighet i kontakten med den enskilde arbetsgivaren. Att ha tillgång till befintliga nätverk och möjlighet till samverkan med relevanta aktörer är viktigt för att nå ut med information regionalt och lokalt. YA-delegationen har vid sina studieresor sett att väl förankrade regionala strukturer för att stödja arbetsplatslärande och samverkan mellan arbetsliv och offentlig utbildning förstärker såväl legitimitet som utfall.

YA-delegationens handledarutbildning för lärande på arbetsplatsen

YA-delegationen föreslår att regeringen säkerställer att den handledarutbildning som är framtagen av YA-delegationen fortsatt kan användas och utvecklas efter arbetslivets behov. Behovet av en generellt utformad och flexibel webbaserad handledarutbildning, utan koppling till formell utbildning, bedöms vara stort.

Arbetsförmedlingens roll

Arbetsförmedlingen har en betydelsefull roll när det gäller att nå ut med information om yrkesintroduktionsavtalen till arbetsgivare och arbetstagare. Men Arbetsförmedlingens hantering av stödet fungerar inte tillfredsställande. Hanteringen av stödet för YA-anställningar är komplex då anställningsformen bygger på kollektivavtal vars innehåll kan skilja sig åt. YA-delegationen anser att kunskapen om anställningsformen bland de lokala arbetsförmedlarna behöver förbättras.

Rutinen som medför att individen som får en YA-anställning måste skriva in sig som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen ger en felaktig signal om att YA är en arbetsmarknadsåtgärd. Det har hänt att YA-anställningar har blandats ihop med arbetsmarknadsåtgärder. Arbetsgivare med behov av kompetensförsörjning har därmed inte fått kännedom om och förstått YA-modellen i den utsträckning som hade varit önskvärd.

Arbetsförmedlingens huvudkontor har svårt att nå ut med nyheter, så som nya eller förändrade avtal till de lokala arbetsförmedlarna, vilket kan innebära att arbetsgivare får felaktig information och nekas stöd.

I Statskontorets rapport 2015 rekommenderas Arbetsförmedlingen att centralisera handläggningen av ansökningar. YA-delegationen instämde i Statskontorets bedömning i sin årsredovisning 2016. Det gjorde även Översynen av stödet för yrkesintroduktionsanställningar i sitt PM till regeringen 2017-08-31. Då det till dags dato inte har skett någon förändring i Arbetsförmedlingens hantering av stödet kvarstår YA-delegationens rekommendation att Arbetsförmedlingen bör centralisera handläggningen av ansökningar om stöd för yrkesintroduktionsanställningar. En central handläggning skulle även kunna fungera som en brygga över till arbetsmarknadens parter och utbildnings-/yrkesråd gällande utbyte av information som YA-delegationens sekretariat stått för under verksamhetsperioden.

YA-delegationen anser att Arbetsförmedlingen bör få ett tydligare informationsuppdrag gentemot arbetsgivare och arbetstagare. YA-anställningar bör ingå som ett naturligt alternativ när det gäller kompetensförsörjningsinsatser och föreslås som komplement till andra inledande åtgärder som syftar till anställningsbarhet.

YA-delegationen rekommenderar även att regeringen försöker hitta en lösning kring sekretessproblematiken så att de centrala partsorganisationerna och andra relevanta aktörer kan få den information som behövs för att kunna komma i kontakt med arbetsgivare som har YA-anställt för att därmed kunna följa upp lärandet, kvalitetssäkra det samma, samla in goda exempel samt sprida information.

Statsbidrag för YA

YA-delegationen rekommenderar att regeringen fortsätter att stödja branschernas arbete med att utveckla förutsättningarna för arbetsplatslärande genom statsbidrag för YA. Möjligheten till att utveckla kompetensprofiler och valideringsmodeller kan särskilt gynna utvecklingen av lärande på arbetsplatser som ett komplement till formellt lärande, då validering tydliggör vad en individ behöver lära sig för att bli anställningsbar. De ekonomiska stöden behöver vara långsiktiga.

Främjandemedel för YA

YA-delegationen rekommenderar att regeringen återinför främjandemedel för YA för branscher som har avtal om yrkesintroduktionsanställningar och för branscher som avser att teckna kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställningar.

YA som verktyg för omställning

YA-delegationen föreslår att regeringen ser över möjligheten att öppna upp YA-anställningar till att även kunna omfatta personer i behov av omställning.

Referenser

- Arbetsförmedlingen Återrapportering 2014 yrkesintroduktionsanställningar Dnr: Af-2013/508922 (2014-04-01, 2014-08-04, 2015-02-20).
- Arbetsförmedlingens Återrapport 2015 Dnr: Af-2016/005692, Särskilda främjandeinsatser avseende yrkesintroduktionsavtal (slutredovisning 2016-03-31).
- Arbetsförmedlingens Återrapportering 2014, Särskilda främjandeinsatser avseende yrkesintroduktionsavtal Dnr: Af-2014/01611831 mars 2015, Avser perioden 2014-12-29–2015-01-31.
- Arbetsförmedlingens återrapportering 2016 Dnr: Af-2013/073052 (2016-06-01).
- Arbetsförmedlingens årsrapport 2017, tabell 22, korrigerad tabell källa Arbetsförmedlingens datalager.
- Delegationen för unga och nyanlända till arbete (Dua) Större genomslag för arbetsmarknadspolitiska insatser mot ungdomsarbetslöshet på lokal nivå Kommittédirektiv: 2014:157, Tilläggsdirektiv 2015:68, 2017:20 och 2018:39.
- En samordnad utveckling av validering (dir. 2015:120), Tilläggsdirektiv (dir. 2018:101).
- Europeiska socialfonden i Sverige – Svenska ESF-rådet PROGRAM FÖR INVESTERING I TILLVÄXT OCH SYSSELSÄTTNING 2014–2020.
- Förordning om statsbidrag för utveckling av lärande på arbetsplatser och regionala stödfunktioner för yrkesutbildning SFS 2014:375.
- Förordning om referensram för kvalifikationer för livslångt lärande SFS 2015:545.
- Förordning om statsbidrag för utveckling av lärande på arbetsplatser SFS 2014:375.

- Förordning om stöd för yrkesintroduktionsanställningar
SFS 2013:1157. t.o.m. SFS 2016:428.
- Förordning (2014:947) om ändring i förordningen (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar.
- Förordning (2016:366) om ändring i förordningen (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar
- IFAU promemoria Yrkesintroduktionsavtalen, lönerna och sysselsättningen, (2016-04-29).
- Konjunkturinstitutet, Yrkesintroduktionsanställningar – Slutrapport om effekter på sysselsättning och lönebildning (2016-04-29).
- Konkurrensverket rapport Utvärdering av yrkesintroduktionsanställningar (2016:3).
- Kvalitetssäkring av lärandet i yrkesintroduktion av Elin Landell och Jonas Olofsson, 2013, Fi2013/01374: D.
- LO, Vägen till full sysselsättning och rättvisare löner (2015).
- Offentlighets- och sekretesslag (2009:400) 24 kap, 8 §.
- Promemorian Översynen av förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar (A 2016: D).
- Regeringen.se/informationsmaterial/2015/10/insatser-med-anledning-av-flyktingkrisen
- Regleringsbrev för budgetåret 2014 avseende Arbetsförmedlingen A2014/1273/A, Ändringsbeslut 2014-04-10, Kap 3 Uppdrag, punkt 8, Yrkesintroduktionsanställningar.
- Samordnare för unga som varken arbetar eller studerar (Dir. 2015:70, tilläggsdirektiv oktober 2016 (Dir. 2016:82) och juli 2017 (Dir. 2017:81).
- Statskontoret, Utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar.
– Delrapport 1 (2015:22).
– Delrapport 2 (2016:12).
– Slutrapport (Dnr 2014/3–4).
- Svenskt Näringsliv, Branschvalidering – för effektivare kompetensförsörjning (2018).
- Svenskt Näringsliv, Yrkesintroduktionsanställningar – fler jobb om fler företag kan delta (2015).

- Uppdrag till Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) avseende utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar, A2014/561/A.
- Uppdrag till Konjunkturinstitutet avseende utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar, A2014/559/A.
- Uppdrag till Konkurrensverket avseende utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar, A2014/560/A
- Uppdrag till Statskontoret avseende utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar, A2014/558/A.
- Uppdragsbeskrivning för Översyn av förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar (A 2016: D).
- Vissa lagförslag med anledning av trepartssamtalen Ds 2013:20.
- Vårt gemensamma ansvar – för unga som varken arbetar eller studerar, SOU 2018:11.
- Vägledning för framtidens arbetsmarknad, SOU 2017:82.
- Årlig arbetsredogörelse för Nationell delegation för lärande på arbetsplatserna inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar (U2014:07) år 2014, år 2015, år 2016, år 2017 och år 2018.
- Överenskomna insatser med anledning av flyktingkrisen, Utvidgning av möjligheter till YA-jobb, regeringen.se/regeringens-politik/overenskommelsen-insatser-med-anledning-av-flyktingkrisen/utvidgning-av-mojligheter-till-ya-jobb.
- Översynen av förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar (A 2016: D).

Kommittédirektiv 2014:51

Nationell delegation för lärande på arbetsplatserna inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar

Beslut vid regeringssammanträde den 3 april 2014

Sammanfattning

En kommitté i form av en nationell delegation för lärande på arbetsplatserna inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar ska främja arbetsmarknadens parter arbete med att bygga upp långsiktigt hållbara strukturer för ett strukturerat lärande på arbetsplatserna och utveckla förutsättningarna för sådant lärande. Delegationen ska redovisa hur arbetet fortskrider senast den 1 oktober 2014 och därefter lämna sådana redovisningar senast den 1 april varje år.

Uppdraget ska slutredovisas senast den 1 november 2018.

Det behövs stödstrukturer för lärandet inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar

Inom flera avtalsområden på arbetsmarknaden har parterna tecknat yrkesintroduktionsavtal i syfte att underlätta ungas övergång från skola till arbetsliv och säkra arbetsgivarnas långsiktiga kompetensförsörjning. Dessa avtal bygger vanligtvis på principen att personer som saknar relevant erfarenhet i yrket får handledning och utbildning under en del av arbetstiden. Yrkesintroduktionsavtalen bedöms göra det mer attraktivt för arbetsgivare att anställa unga utan yrkeserfarenhet. Avtalen bedöms även bidra till ungas kompetensuppbyggnad och arbetsplatsernas kompetensförsörjning. Regeringen

bedömer sammantaget att yrkesintroduktionsanställningar väsentligt kan bidra till att underlätta unga kvinnors och mäns etablering på arbetsmarknaden och därigenom minska ungdomsarbetslösheten.

Regeringen har beslutat om ekonomiskt stöd till arbetsgivare som anställer unga (15–24 år) inom ramen för yrkesintroduktionsavtal, se förordningen (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Det ekonomiska stödet består av två delar: dels lämnas en lönesubvention, dels lämnas ett stöd för handledning.

Parterna har i samtal med regeringen påpekat behovet av särskilda insatser för att utveckla strukturer som kan bidra till ett väl fungerande lärande på arbetsplatsen inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar och ge utbildningsdelen inom en sådan anställning ett relevant innehåll. Det kan handla om att arbetsgivare får hjälp av externa aktörer med att t.ex. upprätta utbildningsplaner och följa upp lärandet. Vidare kan planering och uppföljning av lärande på arbetsplatsen underlättas om respektive bransch har utarbetat kompetensprofiler och valideringsmodeller för olika yrkesroller.

I budgetpropositionen för 2014 (prop. 2013/14:1) aviserade därför regeringen ett statsbidrag som, under en uppbyggnadsperiod 2014–2018, lämnas till organisationer som åtar sig att genomföra utvecklingsinsatser för att bygga upp stödstrukturer för handledning och lärande på arbetsplatser inom respektive bransch.

Utöver statsbidraget anser regeringen att det finns anledning att genom bl.a. information och rådgivning bistå branscherna i deras arbete med att bygga upp strukturer för lärande på arbetsplatserna. En nationell delegation bör ha denna uppgift. Såväl statsbidraget som delegationen ska vara temporära, och de strukturer som byggs upp ska kunna fortleva utan stöd efter uppbyggnadsperiodens slut, det vill säga efter 2018.

Uppdraget

En kommitté i form av en nationell delegation för lärande på arbetsplatserna inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar ska främja arbetsmarknadens parter arbete med att bygga upp långsiktigt hållbara strukturer för ett strukturerat lärande på arbetsplatserna och utveckla förutsättningarna för sådant lärande. Delegationens arbete ska bidra till att förutsättningarna för ett framgångsrikt lärande

på arbetsplatserna kan förbättras. Insatserna ska riktas både till de branscher som slutit yrkesintroduktionsavtal och till branscher som planerar att göra det.

Delegationen ska bl.a.

- samla och sprida information om hur ett väl strukturerat och relevant lärande på arbetsplatser kan utformas, t.ex. genom att ta fram informationsmaterial samt ordna konferenser och seminarier,
- bistå partsorganisationer som önskar stöd i sitt arbete med att utveckla stöd för det lärande på arbetsplatser som genomförs inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar,
- stimulera sådan regional samverkan och kunskapsöverföring mellan branscher som syftar till att utveckla lärandet på arbetsplatser, och
- följa och analysera hur förutsättningarna för lärande inom ramen för yrkesintroduktionsanställningarna utvecklas och lämna förslag till regeringen på åtgärder för hur lärandet kan utvecklas.

Konsekvensbeskrivningar-

När delegationen lämnar förslag till regeringen ska de ekonomiska och administrativa konsekvenserna för förslagen för stat, kommuner eller landsting redovisas. I de fall förslagen innebär ökade kostnader ska delegationen föreslå hur förslagen ska finansieras.

Arbetsformer och redovisning av uppdraget

Delegationen ska ledas av en ordförande och bestå av högst tolv andra ledamöter som representerar de partsorganisationer som har tecknat yrkesintroduktionsavtal. Delegationen ska biträdas av ett sekretariat.

Delegationen ska samråda med Statens skolverk och Arbetsförmedlingen. Delegationen ska även samråda med Statskontoret när det gäller uppföljning och utvärdering av förutsättningarna för

lärande inom ramen för yrkesintroduktionsanställningarna. Delegationen bör också samråda med det skolforskningsinstitut som ska inrättas den 1 januari 2015.

Delegationen ska i sitt arbete beakta vad som görs för att utveckla det arbetsplatsförlagda lärandet inom gymnasial utbildning i gymnasieskolan, gymnasiesärskolan samt kommunal vuxenutbildning och särskild utbildning för vuxna på gymnasial nivå, och sträva efter att ta till vara möjliga synergieffekter.

Delegationen ska redovisa hur arbetet fortskrider senast den 1 oktober 2014 och därefter lämna sådana redovisningar senast den 1 april varje år.

Uppdraget ska redovisas senast den 1 november 2018.

(Utbildningsdepartementet)

Kommittédirektiv 2018:105

Tilläggsdirektiv till Delegationen för arbetsplatslärande vid yrkesintroduktionsanställningar (YA) (U 2014:07)

Beslut vid regeringssammanträde den 6 september 2018

Förlängd tid för uppdraget

Regeringen beslutade den 3 april 2014 kommittédirektiv om en nationell delegation för lärande på arbetsplatserna inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar (dir. 2014:51). Enligt utredningens direktiv skulle uppdraget slutredovisas senast den 1 november 2018.

Utredningstiden förlängs. Uppdraget ska i stället redovisas senast den 31 december 2018.

(Utbildningsdepartementet)

Sammanfattningar av sammanträdesprotokoll samt reflektioner och rekommendationer från årsredovisningarna 2014–2018

Inledningsvis kan konstateras att närvarofrekvensen vid YA-delegationens sammanträden har varit hög, samtalsklimatet har varit positivt och ledamöterna oftast eniga.

2014

Under 2014 hölls tre sammanträden.

Föredragande externa gäster:

- Sammanträde 2, Eva Ekstedt Saltzmann, Geoff Erics, Fredrik Hammarström från Skolverket
- Sammanträde 3: Birgitta Falkeborn och Soledad Grafeuille från Arbetsförmedlingen

YA-delegationens första sammanträde.

Ledamöterna i YA-delegationen var intresserade av att veta mer om hur de andra branscherna arbetade med lärande på arbetsplatserna. Därför beslöts att en del av sammanträdena skulle reserveras för ett strukturerat erfarenhetsutbyte. Det fanns en stor bredd i hur branscherna organiserade sina YA-anställningar. Några hade kommit långt med arbetet att utveckla kompetensprofiler och utbildningsplaner medan andra branscher hade det mesta av arbetet framför sig.

Ledamöterna var måna om att poängtera att informations- och främjandearbetet låg på parterna själva. YA-sekretariatet fick ändå tillåtelse att skapa en webbplats med information och stöd för lärande men utan information om avtalen.

YA-delegationens andra sammanträde

Vid YA-delegationens andra sammanträde informerade tre representanter från Skolverket om möjligheter att söka statsbidrag för utveckling av arbetsplatslärandet i samband med YA-anställningar. De informerade även om handledarutbildningen som Skolverket höll på att utveckla. YA-delegationen hade vid det tillfället förhoppningar om att denna skulle kunna användas även för handledare vid YA-anställningar.

YA-delegationen gav sekretariatet i uppdrag att ta fram en kommunikationsstrategi för YA-delegationen och ett upplägg för en extern webb med fokus på arbetsplatslärande. YA-sekretariatet fick även i uppdrag att upprätta en arbetsgrupp för att dra upp riktlinjerna för ett försök med regionala YA-stödjare. Ledamöterna framhöll att YA-stödjarnas huvudsakliga uppdrag ska vara att sprida goda exempel och visa på att det kan vara enkelt att anställa på avtalen. YA-stödjarna ska underlätta, inte göra det mer komplicerat.

YA-delegationens tredje sammanträde

Vid YA-delegationens tredje sammanträde deltog två representanter från Arbetsförmedlingen. Ansvarsfrågan för information om anställningsformen diskuterades och det konstaterades åter igen att ingen aktör hade ett övergripande ansvar för detta. En annan fråga som diskuterades var Arbetsförmedlingens tolkning av relevant yrkeserfarenhet. Det har hänt att de nekat arbetsgivare att YA-anställa när personen i fråga haft sommarjobb. YA-delegationen ifrågasatte denna tolkning då många ungdomar får sommarjobb efter sin apl som sedan kan övergå till YA-anställningar. Syftet med YA-anställningen borde vara det viktiga.

AF berättade att de kommer ta upp den oklara skrivningen ”relevant yrkeserfarenhet” i sin återrapportering till regeringen.

YA-delegationen konstaterade att Skolverkets webbaserade handledarutbildning hade fokus på det formella lärandet och att det skulle upplevas märkligt av arbetsgivare som anställer på YA. YA-sekretariatet fick i uppdrag att ta fram en kortfattad, men kvalitativ, webbaserad handledarutbildning för lärande på arbetsplatser.

YA-sekretariatet arrangerade hösten 2014 studiebesök för ledamöterna hos Göteborgs Tekniska College (GTC)/Volvosteget (Volvo hade anställt 300 ungdomar på YA), hos Handels Yrkesnämnd i Stockholm för en genomgång av deras webbaserade utbildning och hos Vård och Omsorgscollege för en genomgång av deras arbete för att stötta anställningsformen.

Ett urval av reflektioner och mottagna synpunkter hämtade från YA-delegationens årsrapport 2014

När den nationella referensramen för kvalifikationer är beslutad, kommer branschernas kompetensprofiler att behöva uttryckas i resultat av lärande, om ägaren av kvalifikationen vill få den nivå-placerad. Branscherna kan söka statsbidrag för att utveckla kompetensprofiler och valideringsmodeller för anställningsbarhet i branscher och yrken.

I och med att regeringen fattade beslut om ett förtydligande i Förordningen (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar fick även arbetsgivare med hängavtal från och med 1 augusti 2014 möjlighet att kunna beviljas stöd till yrkesintroduktionsanställningar. Alla organisationer vill dock inte godkänna hängavtal.

Det ekonomiska stödet på 115 kronor per anställd och dag för handledning, upplevs vara för lågt för att täcka kostnaderna för att avsätta tid för handledning i en tjänst.

Sammanfattningsvis kan nämnas att branscherna efterfrågar en regional stödstruktur, information om vad handledning innebär, handledarutbildningar samt praktiska verktyg för utbildningsplaner och dylikt. Yrkesintroduktionsanställningar är en helt ny anställningsform som innefattar ett arbetsplatslärande utan stöd i nationella kursplaner eller av utbildade lärare. Det är viktigt att samtliga inblandade känner att lärandet på arbetsplatserna håller en hög kvalitet. Att bygga upp en bra verksamhet med kvalitetssäkrat lärande på arbetsplatserna tar tid och måste få ta tid.

Förslag på åtgärder på hur arbetsplatslärandet kan utvecklas

Arbetsgivare tycker att det är svårt att särskilja de olika typerna av lärande på arbetsplatserna som förekommer. En enkel matris som översiktligt förklarar de största skillnaderna mellan till exempel apl, LIA, olika typer av lärlingar (gymnasielärlingar, vuxlärlingar, branschlärlingar och traditionella lärlingar) och yrkesintroduktionsanställda skulle underlätta för arbetsgivarna. Denna matris skulle kunna publiceras på en myndighets webbplats. Det bör då vara en myndighets webbplats som arbetsgivarna har förtroende för och ofta besöker.

Det finns en stor variation i terminologi rörande yrkesintroduktionsanställningar. De flesta förkortar nu yrkesintroduktionsavtal med YA. I vissa fall förekommer förkortningen YI. Det blandas då lätt samman med yrkesintroduktionsprogrammet. Även när namnen skrivs ut, blir det ibland missförstånd. Dessutom skapar branscherna egna uttryck för yrkesintroduktionsanställningar såsom EGF, yrkespraktik, industrins yrkesår etc. En enhetlig terminologi skulle förenkla förståelsen.

För att kunna besöka arbetsplatser som har anställt ungdomar på yrkesintroduktionsavtal och kunna bjuda in till olika typer av sammankomster behöver sekretariatet arbetsgivarnas kontaktuppgifter. Sekretessreglerna hos Arbetsförmedlingen gör att sekretariatet inte får tillgång till dessa uppgifter, vilket försvårar arbetet.

2015

Under 2015 hölls fyra sammanträden.

Föredragande externa gäster:

- Sammanträde 1: Gymnasie- och kunskapslyftsminister Aida Hadzialic, Anders H Eriksson, pol. sakk. och Jacob Johansson, kansliråd Gymnasie- och vuxenutbildningsenheten Utbildningsdepartementet.
Mats Andersson, ESF-rådet.
- Sammanträde 2: Birgitta Falkeborn från Arbetsförmedlingen.

- Sammanträde 3: Birgitta Falkeborn, Arbetsförmedlingen, Kerstin Sjösvärd Äldrecentrum och Stefan Skimutis Myndigheten för yrkeshögskolan.
- Sammanträde 4: Birgitta Falkeborn från Arbetsförmedlingen.

YA-delegationens första sammanträde 2015

Vid YA-delegationens första sammanträde 2015 deltog Gymnasie- och kunskapslyftsminister Aida Hadzialic. YA-delegationen var enig om att det skulle behövas tid och tålamod i den fortsatta processen. Ledamöterna menade att företagen var intresserade av anställningsformen men att det också behövs intresserade ungdomar att anställa. Man poängterade att anställningsformen inte får vara för svår att förstå. Man behöver finna okomplicerade generella lösningar, som går att sälja in till både ungdomar och företagen. Andra åtgärder, som exempelvis nystartsjobb, konkurrerar med YA. Regionala stödstrukturer behövs för att underlätta för företagen. Stödet skulle till exempel kunna gälla identifiering av kompetenser, upprättande av utbildningsplaner, dokumentation och matchning.

På ministrarnas fråga om det formella utbildningssystemet skulle kunna komma in svarade några ledamöter att man skulle kunna koppla delar av utbildningen i YA-anställningarna till Yrkesvux. Möjligheten att kunna kombinera och integrera utbildning i svenska för invandrare med YA-anställningar efterlystes.

Vid sammanträdet presenterade Mats Andersson från ESF-rådet Europeiska Socialfondens program för 2014–2020 utifrån kopplingarna till YA-anställningar.

YA-delegationens andra sammanträde 2015

Vid YA-delegationens andra sammanträde deltog Birgitta Falkeborn från Arbetsförmedlingen. Hon berättade att två avtal hade tillkommit vilket gav en total på 39 avtal. Ledamöterna menade att Arbetsförmedlingens sekretess är ett problem som måste lösas. Då inte Arbetsförmedlingen lämnar ut information om vilka arbetsgivare som fått stöd för att anställa på yrkesintroduktionsavtalen, vet inte parterna var de YA-anställda finns inom den egna branschen. Det

innebär att de inte kan lyfta goda exempel och inte heller kontrollera och kvalitetssäkra YA-anställningarna. Birgitta Falkeborn berättade att Arbetsförmedlingens juridiska avdelning håller på och ser över sekretessbestämmelserna.

Arbetsförmedlingen håller också på och ser över sina handläggningsrutiner. Hantering av ansökan om stöd för YA-anställningar är fortfarande en hantering som sker sällan, speciellt i mindre orter. Det gör att vissa lokala arbetsförmedlare inte riktigt har rutin på hanteringen. Parterna önskar att handläggningen skulle kunna skötas centralt i framtiden.

Ett annat önskemål som framkom var att YA-delegationen är intresserade av att veta hur många som anställts på yrkesintroduktionsavtal utan att arbetsgivaren ansökt om eller fått stöd. Dessa YA-anställningar kommer nämligen inte med i Arbetsförmedlingens statistik. En tanke som väcktes vid sammanträdet var om Statskontoret skulle kunna undersöka omfattningen av detta mörkertal.

I början på september 2015 lanserades YA-delegationens webbaserade handledarutbildning. Ledamöterna gav YA-sekretariatet i uppdrag att komplettera handledarutbildningen med en del om hur man kan utveckla en språkutvecklande arbetsplats och vad en handledare bör tänka på när hen tar emot en nyanställd med bristande kunskaper i det svenska språket. Ledamöterna gav även YA-sekretariatet i uppdrag att försöka göra handledarutbildningen så generell som möjligt. Detta för att arbetsgivare skulle ha nytta av den även för andra anställningsformer eller praktik.

YA-delegationens tredje sammanträde 2015

Vid årets tredje sammanträde informerade Birgitta Falkeborn från Arbetsförmedlingen om ett förslag som Arbetsförmedlingen har tagit fram, efter önskemål från flera parter, om hur ansökningsförfarandet kring det ekonomiska stödet för yrkesintroduktionsanställningar skulle kunna förändras. I förslaget föreslås en omvänd ansökningsordning där arbetsgivarna först skickar in ansökan om stöd för YA-anställningar till de centrala parterna. Dessa skulle då avgöra om ansökningen uppfyllde kraven i kollektivavtalet. Därefter skulle utlåtandet gå till Arbetsförmedlingen, förslagsvis till en regional instans. En följd effekt av förslaget skulle bli att parterna skulle få full

kontroll över beviljade YA-anställningar. Problematiken som Arbetsförmedlingens sekretess medför, skulle då lösas. En av frågorna som måste lösas är när anställningen skulle anses påbörjad – när förslaget kommit in till parterna eller när det kommit in till Arbetsförmedlingen? Förslaget liknar det förfarande som Statskontoret har föreslagit.

YA-delegationen mottog förslaget överlag positivt. Det positiva som framhölls var att sekretessproblematiken löses. Det blir parterna som tecknat avtalen som får tolka dem och det blir tydligare att YA inte är en arbetsmarknadsåtgärd. De flesta ansåg att förslaget skulle vara hanterbart. Riskerna som framhölls var att vissa små organisationer har svårt att ta på sig ökade arbetsuppgifter. Skulle dessutom antalet YA-anställningar öka kraftigt kan det bli svårt med administrationen. Samtidigt framgår det inte i förslaget exakt hur processen kommer bli och vilka arbetsuppgifter som kan läggas på parterna. Viktigt är också att tiden för ansökningsförfarandet inte förlängs, så att arbetsgivarna måste avvakta innan de kan anställa på avtalen. När och till vem ska ansökan anses ha kommit in för att anställning kan ske?

Vid sammanträdet informerade Kerstin Sjösvärd, forskning & utveckling Äldrecentrum, om hur man kan stötta språkutvecklande arbetsplatser. YA-delegationen gav sekretariatet i uppgift att utöka handledarutbildningen med ett språkstöd för arbetsplatser som anställer nyanlända. Erfarenheterna och kompetenserna från Äldrecentrum ska då användas.

Vidare så informerade Stefan Skimutis från Myndigheten för yrkeshögskolan om den nationella referensramen för kvalifikationer för livslångt lärande; NQF som regeringen beslutat om. Från och med den 1 januari 2016 kan utbildningsanordnare utanför det formella utbildningsväsendet t ex branschorganisationer och Folkhögskolor ansöka om att få sina kvalifikationer (utbildningsbevis) nivå-placerade.

YA-delegationens fjärde sammanträde 2015

Vid årets sista sammanträde konstaterades att:

- Arbetsgivarna har svårt att orientera sig i det utbud som finns gällande lönesubventionerade insatser.
- Det finns en god uppslutning från politiker, fack och arbetsgivarorganisationer gällande YA.
- Det krävs tydlighet kring hur information om YA ska spridas och vem som har ansvaret för detta. En nationellt övergripande struktur skulle eventuellt behövas.

Ett urval av reflektioner från YA-delegationens årsrapport 2015

Parterna är positiva till anställningsformen och arbetar med att utveckla former och innehåll. Flera av parterna har framhållit att det är ovanligt att arbetsgivare och fackföreningar har en sådan förankrad samsyn. Avtal om yrkesintroduktionsanställningar är en ny företeelse på svensk arbetsmarknad.

En utmaning för parterna är att få arbetsgivare att välja att anställa på yrkesintroduktionsavtal i stället för till exempel nystartsjobb, som är mer känt. Budskapet, som behöver kommuniceras, är att yrkesintroduktionsanställningar är en långsiktig insats som bidrar till företagets kompetensförsörjning och inte en kortsiktig arbetsmarknadsåtgärd.

Parterna har påbörjat arbetet med att bygga upp stödstrukturer och ta fram branschanpassat stödmaterial för arbetsplatslärande. Arbetet med att förbättra förutsättningarna för arbetsplatslärande kan utvecklas. Det gäller såväl branschernas stöd till arbetsgivare, som det mer generella stöd som YA-delegationen tillhandahåller.

YA-delegationen bedömer att det kan finnas behov av att synliggöra de två huvudsakliga modeller som växt fram inom yrkesintroduktionsavtalen. Den ena modellen förutsätter att den nyanställda har en godkänd yrkesexamen inom en relevant inriktning. I de fallen blir YA-anställningen ett sätt att färdigutbilda och ge den nyanställda färdighetsträning. Den andra modellen öppnar upp för ungdomar som inte har gått ett relevant yrkesprogram. Då kan YA-anställningen fungera som en introduktion till yrket och motivera

ungdomen till vidare studier. YA-delegationen anser att det är viktigt att nivån i handlednings-/utbildningsplanen anpassas till vilken modell anställningen gäller. Handlar det om färdigutbildning efter ett av gymnasiet yrkesprogram kan arbetsgivaren räkna med att vissa förkunskaper finns.

YA-delegationen fokuserar enligt regeringens direktiv på kvaliteten på arbetsplatslärandet och inte på antalet anställningar. Att informera om och sprida kunskap om anställningsformen är en uppgift primärt för parterna. Initialt har det behövts fokus på anställningsformen och främjandet av denna. För att få kvalitet förutsätts ett bra upplägg av arbetsplatslärandet. I ett andra steg behövs nu fokus på ett användarvänligt och tillgängligt handledarstöd samt på utformningen av handlednings-/utbildningsplaner. Framöver behöver fokus läggas på ett systematiskt kvalitetsarbete.

YA-delegationen behöver göra mer för att utveckla ytterligare stöd och göra sitt arbete mer känt. Parterna kan stötta arbetet genom att till exempel informera om och bjuda in YA-sekretariatet att medverka i konferenser och seminarier samt informera om och länka till den nya webbsidan www.ya-delegationen.se. Parterna skulle också kunna använda den kompetens och den erfarenhet som finns inom YA-sekretariatet i högre grad. Samverkan och kopplingarna mellan parterna och YA-delegationen är överlag viktig.

2016

Under år 2016 hölls tre sammanträden.

Föredragande externa gäster:

- Sammanträde 1: Irene Wennemo, statssekreterare på Arbetsmarknadsdepartementet.
- Sammanträde 2: Jenny Oretun Wilnier från Arbetsmarknadsdepartementet.
- Sammanträde 3: Jasmina Hedentorp från Arbetsförmedlingen.

YA-delegationens första sammanträde 2016

Vid YA-delegationens första möte för året deltog statssekreterare Irene Wennemo. Hon berättade bland annat att regeringen bereder en förändring i förordningen (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar för att öppna upp YA-anställningarna även för nyanlända. Statskontorets förslag kring förändrad process runt beviljande av stöd för YA kommer att behandlas framöver.

Industri och tekniksektorn har utvecklat ett valideringsverktyg med hjälp av statsbidraget för YA. De framförde önskemål om att YA-sekretariatet skulle stödja deras arbete med att implementera det. Ledamöterna inom branscherna fastighet, handel och el uttryckte intresse för detta. YA-sekretariatet fick i uppdrag att undersöka i vilken form detta kan göras. Ett förslag var att gå ihop och gemensamt ansöka om statsbidrag för att implementera valideringsverktygen.

Industri- och teknikbranschen tar över kostnaderna för de regionala YA-stödjarna i Småland och Skåne från och med 1 mars, då det inte fanns tillräckligt utrymme i YA-delegationens budget för en fortsättning. Men YA-sekretariatet fortsätter att projektleda och utvärdera projektet t o m 2016-08-31.

YA-delegationens andra sammanträde 2016

YA-sekretariatet informerade om dragningen på Utbildningsdepartementet av YA-delegationens årsrapport för Statssekreterare Roger Mörtvik. Han lovade att ta upp problemet med Arbetsförmedlingens sekretess gentemot YA-delegationen och parterna gällande kontaktuppgifter till arbetsgivare som beviljas stöd för YA-anställningar med Arbetsmarknadsdepartementet. Han kommer även ta upp det faktum att kombinationen YA-anställningar och sfi försvåras av formuleringen i förordningen att minst 15 procent av lärandet i en YA-anställning måste vara arbetsplatsförlagt. Roger Mörtvik uppmuntrade YA-delegationen att fortsätta arbetet med kombinationen YA/svenska språket samt validering.

YA-sekretariatet informerade ledamöterna om innehållet i Statskontorets rapport. Där framkommer det att YA-anställda överlag är nöjda med anställningsformen samtidigt som vissa är osäkra på om de får det som de har rätt till. Merparten av arbetsgivarna upplever

att de inte behöver stöd med lärandet på arbetsplatsen men få känner till att det finns stöd att få. Utrymme för förbättring finns och här behövs branschernas stödstrukturer.

Jenny Oretun Wilnier från Arbetsmarknadsdepartementets arbetsmarknadsenhet berättade att bakgrunden till Förordning om ändring i förordningen (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar¹ är den så kallade migrationsöverenskommelsen (Insatser med anledning av flyktingkrisen) mellan regeringen, Moderaterna, Centerpartiet, Folkpartiet liberalerna och Kristdemokraterna publicerades den 23 oktober 2015. Där tas yrkesintroduktionsanställningar upp.

Utvidgning av möjligheter till YA-jobb

För att nyanlända snabbare ska komma i arbete är det av stor vikt att kunna ge möjligheter att kombinera arbetslivserfarenhet och utbildning. Den befintliga modellen med YA-jobb bör därför utvidgas till att också kunna omfatta nyanlända enligt i övrigt samma villkor som nu gäller i modellen. Detta skulle kunna göras förutsatt ny prövning och godkännande av EU-kommissionen och vara beroende av nya förhandlingar mellan parterna avseende de förändrade villkoren för YA-anställningar.

YA-jobb bör även utvidgas till att gälla arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal. En förutsättning för detta är att villkoren för den anställde motsvarar kollektivavtalsnivå, samt att den utbildning och handledning som arbetstagaren har rätt till säkras. Det bör utredas hur och vem som ska säkerställa detta.

Jenny Oretun Wilnier berättade att förordningsändringen som nu är gjord gäller den första delen av överenskommelsen. Frågan om den andra delen bereds inom regeringskansliet. Det finns ingen utsedd aktör som har ansvar för att informera om ändringen i förordningen.

Ledamöterna rapporterade om läget inom sina branscher beträffande anpassning av avtalen till de nya målgrupperna nyanlända och långtidsarbetslösa, som förordningen för stöd har öppnat upp för. Ledamöterna menade att det tar tid att förhandla fram ett nytt avtal och att avtalen inte kan särskilja olika etniska grupper. En lösning

¹ Förordningsändringen har nummer SFS 2016:366 och utkom den 3 maj 2016.

kan vara att helt stryka åldersgränsen i kollektivavtalen även om åldersgränsen för vissa grupper kvarstår för ekonomiskt stöd.

De regionala YA-stödjarna Rickard Bäck, region Småland med inriktning industri och teknik, Johan Ståhl, region Skåne med inriktning industri och teknik och Rasmus Jonsson Västra Götalandsregionen med generell inriktning informerade om sitt arbete. Utmaningar som de har stött på:

- Låg kännedom om YA, de har fått fokusera på att främja.
- Svårigheten att få gehör för YA kan delvis förklaras av att arbetsmarknadsinsatser prioriteras.
- Samarbetet med Arbetsförmedlingen har ibland varit problematiskt då de inte prioriterar YA.
- En mer generös åldersgräns efterfrågas. Personer som läser på yrkesvux faller på åldersstrecket.
- Oklart vem som äger YA-frågan. Någon utsedd aktör skulle behövas med ett informationsuppdrag.

YA-delegationens tredje och tillika årets sista sammanträde 2016

Vid YA-delegationens tredje sammanträde deltog Jasmina Heden-
torp från Arbetsförmedlingen. Hon informerade bland annat om att en rutin för att inhämta tillstånd att lämna ut kontaktuppgifter till YA-delegationen från arbetsgivare som beviljats stöd för YA-anställningar har införts. Rutinen innebär att handläggare på Arbetsförmedlingen centralt brevledes skickar ut en medgivandeblankett till arbetsgivarna och ber dessa fylla i och returnera per post. Medgivandena samlas ihop och skickas med jämna mellanrum till YA-sekretariatet. Det är en arbetskrävande rutin för Arbetsförmedlingen och delvis även för arbetsgivare. YA-delegationen mejlar samtliga arbetsgivare och informerar dem om det stöd som finns och att de kanske kommer bli kontaktade framöver för intervjuer.

Vid sammanträdet redogjorde ledamöterna för läget beträffande huruvida branschen är villig att öppna upp avtalen för de nya grupper som arbetsgivare nu kan anställa och få ekonomiskt stöd för vid YA-anställningar. I juni 2016 trädde Förordning (2016:366) om ändring

i förordningen (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar i kraft. Den största förändringen var att förordningen öppnar upp för stöd till nyanlända och långtidsarbetslösa över 25 år.

Ledamöterna menade att det inte finns ett entydigt svar då branscherna är olika och flera av avtalen om yrkesintroduktionsanställningar skiljer sig från förordningen om ekonomiskt stöd. Men några av förklaringarna som nämndes var:

- Arbetsförmedlingens sekretess gör att parterna inte har redskap för att kontrollera att avtalen följs och kvalitetssäkra lärandet. Det medför en avvaktande hållning till att öppna upp för nya grupper.
- En förhandling är, per definition, en förhandling. Det medför att även andra önskemål och krav som inte rör YA, kan läggas in i förhandlingsspelet.
- Det kan finnas andra faktorer mellan parterna som påverkar viljan att förhandla om YA.
- När ursprungsavtalen om YA tecknades fanns ett syfte med åldersgränsen. Därför kan hela syftet med YA kan behövas diskuteras inför en omförhandling av avtalen.

YA-sekretariatet informerade om att mandatet för ledamöterna som representerar arbetsmarknadens parter i YA-delegationen går ut i december 2016. Anledningen till tidsbegränsningen i mandatet är att regeringen ville ha möjlighet att lyfta in nya organisationer eller nya branscher i YA-delegationen. Utbildningsdepartementet kommer ta ställning till sammansättningen i YA-delegationen och fatta beslut i frågan.

Ledamöterna påpekade att det är viktigt att båda avtalsparter i en bransch samtidigt är representerade i YA-delegationen.

Synpunkter till YA-delegationens årliga rapportering till regeringen

- Viktigt att Regeringen förstår att det tar tid för branscherna att utveckla strukturer för YA. Parterna tror långsiktigt på anställningsformen.

- Gymnasieskolan täcker i dagsläget inte branschernas behov av kompetens. Det gäller kvantitet men även när det gäller inriktningar. YA är ett sätt att relativt snabbt lära upp personer till anställningsbarhet inom olika yrken.
- YA är branschernas svar på lärlingsmodell.
- Arbetsförmedlingens sekretess är fortfarande ett problem. De centrala arbetsgivarorganisationerna påpekade att de inte längre får kopior av besluten och arbetsgivarorganisationerna har aldrig fått ta del av besluten. Det gör det omöjligt för de flesta branscher att bevaka att avtalen följs men gör det också svårt att sprida goda exempel.
- Ekonomiskt stöd behövs för att fortsätta att utveckla strukturen runt YA.
- Parterna önskar att de så kallade främjandemedlen för YA återinförs. Arbetsgivarna har fortfarande låg kännedom om anställningsformen. Uppsökande verksamhet behövs.
- Det ekonomiska stödet för handledare skulle behöva vara större. Beloppet som arbetsgivarna får för detta i dag anses inte vara i närheten av vad det kostar att avsätta tid för en handledare som ska lära upp en nyanställd. Att handledarrollen fungerar är strategiskt för YA-anställningar.

Ett urval av reflektioner från YA-delegationens årsrapport 2016

Kompetensförsörjningsåtgärd – inte arbetsmarknadsåtgärd

Det är viktigt att kommunikationen om YA blir rätt så att arbetsgivare med behov av kompetensförsörjning enligt YA-modellen får kännedom om och förstår upplägget. YA anställningar blandas ofta ihop med arbetsmarknadsåtgärder, även av handläggare på Arbetsförmedlingen.

Informationsansvar

För att YA, som modell, ska kunna utvecklas behövs fortsatta informationsinsatser. YA behöver bli mer känt bland arbetsgivare för att de ska kunna ta till sig anställningsformen och fylla den med ett innehåll som passar deras behov. Samtidigt som det är det svåra med YA är det också däri styrkan ligger: En arbetsgivare har med YA möjlighet att skraddarsy en utbildning utifrån individens förkunskaper och förutsättningar samt arbetsplatsens kompetensbehov. Eftersom parterna äger avtalen har de en avgörande roll i informationsarbetet.

Regionala stödstrukturer

Arbetsmarknadens parter har länge sett ett behov av regionala stödstrukturer för att både informera om avtalen och stötta arbetsgivarna i lärandedelarna. Regionala stödstrukturer behöver fortsätta att utvecklas i någon form.

YA som komplement till en gymnasial utbildning

YA som modell för kompetensförsörjning fyller ett behov inom många branscher. Möjligheten att låta en gymnasial apl eller lärlingsutbildning övergå till en YA-anställning behöver synliggöras i större utsträckning.

Fler valideringsmodeller behövs

Arbetsmarknadens parter arbetar med att ta fram stödstrukturer för lärande på arbetsplatsen är viktigt för att säkra kvaliteten på lärandet. Framför allt behöver fler valideringsmodeller utvecklas. De modeller som finns måste också implementeras så att de kommer till användning. Parterna uppskattar statsbidraget för att utveckla förutsättningarna för lärande på arbetsplatser kopplat till yrkesintroduktionsanställningar. Samtidigt säger de att de korta ledtiderna på ett år gör att det inte går att bygga en stabil projektstruktur för det man skulle vilja genomföra. Flera av organisationerna är små och har få eller inga anställda. De ser medfinansieringskravet på 50 procent som ett hinder som är svårt att lösa.

Stöd för arbetsplatser som anställer nyanlända

YA-delegationen är positiv till migrationsöverenskommelsen när det gäller att öppna upp stödet för att även gälla äldre nyanlända. YA-delegationen ser ett ökat behov av att stötta arbetsplatser som anställer personer som inte har svenska som modersmål. Modeller för hur arbetsgivare kan kombinera YA med sfi behöver synliggöras. YA-delegationen ser också att de valideringsmodeller som finns bör finnas tillgängliga på olika språk.

Begränsningen av lärandedelen försvårar för arbetsgivare

YA-delegationens bedömning är att den vanligaste modellen för fördelningen av arbete och lärande inom YA-anställningar på heltid är 75 procent arbete och 25 procent lärande på arbetsplatsen i form av handledning. I förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar 10 § anges att om handledning och utbildning sammantaget utgör 15 procent av arbetstiden får utbildningen inte utgöras av vissa utbildningar, till exempel utbildning på gymnasialnivå eller utbildning i svenska för invandrare. När fördelningen arbete/lärande i anställningen består av 25 procent lärande innebär detta att endast 10 procent går att förlägga till det formella utbildningssystemet. Denna begränsning försvårar för arbetsgivare som vill ge sina YA-anställda ungdomar en fullständig gymnasieexamen. Med tanke på att det i migrationsöverenskommelsen står att YA-modellen bör utvidgas till att också kunna omfatta nyanlända bör anställningsformen kunna kopplas till svenska för invandrare i en högre grad än 10 procent. Därför föreslår YA-delegationen att regeringen undersöker om denna begränsning går att ta bort.

Öppna upp och förenkla YA

Arbetsmarknadens parter lyfter att YA-modellen kunde göras tillgänglig för fler. Även de som är anställda inom en bransch men inte har yrkeserfarenhet inom en annan yrkesroll som finns på arbetsplatsen borde kunna anställas på YA. På det sättet skulle anställda kunna utvecklas på arbetsplatsen, företagen kunna satsa på befintlig personal samt få en öppning att kunna anställa ungdomar på platsen

som blir vakant. Det finns uppgifter om att både arbetsgivare och förmedlare på Arbetsförmedlingen väljer andra anställningsformer på grund av att ansökningsprocessen upplevs som omständlig. Statskontoret rekommenderar i sin delrapport att Arbetsförmedlingen utreder om det finns möjlighet att frångå myndighetens krav på att individen som anställs med yrkesintroduktion ska vara in-skrivna som arbetssökande.

2017

Under år 2017 hölls fyra sammanträden.

Föredragande externa gäster:

- Sammanträde 1: Utredare Mats Wadman, Arbetsmarknadsdepartementet.
- Sammanträde 2: Madelene Syrén, Arbetsförmedlingen, Förmedlingsavdelningen, Enheten Tjänster och Program.

YA-delegationens första sammanträde 2017

Vid YA-delegationens första sammanträde konstaterade ordföranden att år 2017 är ett viktigt år för YA-delegationen. Många kollektivavtal har öppnats upp enligt den utökade förordningen om ekonomiskt stöd till arbetsgivare. Kommunikationen om anställningsformen kan behöva anpassas utifrån de nya målgrupperna. YA-delegationen har en delvis ny sammansättning och en utredare från Arbetsdepartementet ser över hanteringen av YA-anställningar.

Utredare Mats Wadman är utsedd av Arbetsmarknadsdepartementet. Han redogjorde för uppdraget att se över förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar (A2016:D), bilaga 3. Ledamöterna fick möjlighet att ställa frågor och lämna synpunkter.

Ledamöterna i YA-delegationen gick därefter igenom rekommendationerna och reflektionerna i den årsrapport som ska lämnas till regeringen. YA-sekretariatet informerade om att YA-delegationens handledarutbildning nu är kompletterad med ett avsnitt för handledare som ska handleda någon som behöver extra stöd (långtidsarbetslösa).

YA-delegationens andra sammanträde 2017

Vid YA-delegationens andra sammanträde informerade ordförande ledamöterna om att Översynen av förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar (A 2016:D) som leds av Mats Wadman kommer rapportera uppdraget i sin helhet den 31 augusti 2017.

Madelene Syrén, Arbetsförmedlingen berättade om myndighetens hantering av det ekonomiska stödet för YA-anställningar. YA är en udda åtgärd hos Arbetsförmedlingen eftersom anställningsformen ägs av parterna och avtalen skiljer sig åt. Det gör det svårt för myndigheten att informera arbetsgivare om anställningsformen. Det samma gäller snabbspår och andra anställningsformer där parterna är aktivt involverade.

Några av synpunkterna som framfördes av ledamöterna var:

- Vägar från praktik via YA till en tillsvidareanställning behöver synliggöras och implementeras. Det är arbetskrävande att få till praktikplatser och det är slöseri med resurser att inte utnyttja det genom att informera om möjligheten att ”hänga på” en YA-anställning när individerna inte har hunnit bli fullt anställningsbara. Ledamöterna upplever att det är svårt i dagsläget att nå fram med denna information till arbetsförmedlare och därigenom har matchningen blivit svårare. Stödet från AF behöver förbättras och hanteringen måste bli snabbare för annars slutar det med att arbetsgivarna tröttnar och gör en ”vanlig rekrytering” av någon som står närmare arbetsmarknaden.
- Rutinerna gällande samråd och information om fattade stöd till de centrala arbetstagarorganisationerna måste ses över, så de börjar fungera igen. Det var länge sedan de fick mejl om de beslut som fattas. Dessutom ska nu denna rutin även användas vid arbetsgivares medgivande till hävande av sekretess till YA-delegationen.
- Det behövs någon form av regional struktur liknande projektet Ung verkstad, som matchar ihop ungdomar och arbetsplatser. Det skulle kunna vara Arbetsförmedlingen som håller ihop det, men det skulle även kunna vara en annan aktör.
- Arbetsförmedlare har svårt att se skillnaden mellan YA och en arbetsmarknadsåtgärd. Det blir ett hinder för att få till fler anställningar.

- Ska det bli fler YA-anställningar måste parterna och Arbetsförmedlingen kroka arm.
- Decentraliserad handläggning fungerar inte då det är extremt svårt att nå ut till alla lokala arbetsförmedlare med nya och förändrade avtal. Ledamöterna rekommenderar någon typ av centralisering av handläggningen. Några få personer som är ordentligt insatta i detaljerna i alla avtal. I dag ”drunknar” YA bland andra anställningsformer.
- Arbetsgivarcentrum skulle kunna ta ett större ansvar för YA.

Ledamöterna gav YA-sekretariatet i uppdrag att ta fram en studiehandledning till handledarutbildningen.

YA-delegationens tredje sammanträde 2017

Sammanträdet genomfördes i slutet av YA-delegationens studiebesök i Nederländerna. Några av ledamöternas reflektioner från studiebesöket var att:

- Nederländernas struktur med organisationer som Cooperation Organisation for Vocational Education, Training and the Labour Market (SBB) är intressant och det finns lärdomar och inspiration att hämta från den.
- Deras struktur med många regionala rådgivare, verkar underlätta för arbetsgivare, utbildningsinstitutioner och för den som ska utbildas.
- SBB i Nederländerna hjälper företagen att få en struktur vilket underlättar för dem att ta emot och lära upp på arbetsplatsen.

Ordföranden berättade att Översynen av förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar (A 2016:D) som leds av Mats Wadman överlämnades till Arbetsmarknadsdepartementet den 31 augusti 2017 i form av ett pm. Förslaget ska remitteras och förhoppningsvis skickas ut till YA-delegationen och övriga remissinstanser under september. Den blir inte offentlig förrän under remissen.

Några ledamöter från fackliga organisationer menade att det är av största vikt att arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna har en

samsyn runt anställningsformen. Kollektivavtalens framtid i samband med YA är en stor fråga. I dag står det och väger, framåt eller bakåt. De intar en avvaktande hållning inför besked om vad som kommer att hända.

YA-delegationens fjärde sammanträde 2017

Vid YA-delegationens fjärde sammanträde diskuterades promemorian Översynen av stödet för yrkesintroduktionsanställningar Dnr A2017/02195–1 som gick ut på remiss den 20 november 2017. Ordförande konstaterade att YA-delegationen står med som remissinstans och ska därmed lämna in ett yttrande. Parterna har möjlighet att lämna separata yttranden och dessa behöver inte gå i linje med delegationens yttrande. YA-sekretariatet fick i uppdrag att skissa på ett förslag till yttrande utifrån diskussionerna under sammanträdet. Vid kommande sammanträde kan beslut tas om innehållet i yttrandet.

Vid sammanträdet var partsorganisationerna inte klara med de egna ståndpunkterna kring remissförslagen. Diskussionen under mötet byggde därmed på ledamöternas egna tankar kring förslagen.

Utöver diskussionen om remissen så diskuterade ledamöterna YA-delegationens arbetsplan för år 2018. Ledamöterna gav YA-sekretariatet i uppgift att möjliggöra att handledare som har genomfört YA-delegationens handledarutbildning ska kunna få ett intyg samt att komplettera handledarutbildningen med extra material om normkritiskt tänkande på arbetsplatsen. I övrigt kommer fokus att ligga på YA-delegationens årsrapport och slutrapport.

Ett urval av rekommendationer och reflektioner hämtade från YA-delegationens årsrapport 2017

YA-delegationens rekommendationer:

- Återinför främjandemedel för YA för branscher som har avtal om yrkesintroduktionsanställningar och låt det bli en långsiktig satsning.
- Återinför främjandemedel för yrkesintroduktionsanställningar för nya branscher som avser att teckna kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställningar.

- Utse en aktör med ansvar för att främja nya avtal. YA-sekretariatet skulle kunna vara denna aktör.
- Arbetsförmedlingen bör se över hur YA-sekretariatet och arbetsgivarorganisationerna, trots sekretessen, kan beredas möjlighet att ta del av vilka arbetsgivare som har anställt på yrkesintroduktionsavtal. Dessutom måste Arbetsförmedlingen säkerställa sin rutin att de centrala arbetstagarorganisationerna får ta del av samtliga beslut, vilket inte är fallet i dag.

YA-delegationens reflektioner:

- Det skulle kunna gynna både arbetssökande och arbetsgivare om en större del av arbetstiden kan användas till formell utbildning, där så behövs.
- Att byta till ”lärande” och ”plan för lärande” i förordningstexten och i Arbetsförmedlingens kommunikation skulle vara mer rättvisande och ge en mer positiv signal till arbetsgivare och handledare.
- Kravet på tillhörighet i annat kollektivavtalsområde kan utgöra ett hinder vid omställningar.
- Ett högre handledarbidrag skulle ge en tydligare signal på att handledare har en viktig och strategisk roll i arbetsplatsens kompetensförsörjning. Dessutom krävs en högre insats för arbetsplatser som handledleder nyanlända och långtidsarbetslösa.
- Det skulle kunna gagna såväl arbetsgivare som arbetssökare om branscherna och arbetsförmedlare informerar om, och aktivt utnyttjar, möjligheten att låta en arbetsmarknadsutbildning, -åtgärd eller praktik övergå till en YA-anställning.
- Rutinen som medför att individen som får en YA-anställning måste skrivas in sig som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen ger en felaktig signal om att YA är en arbetsmarknadsåtgärd.
- Arbetsförmedlingens huvudkontor har svårt att nå ut med nyheter i avtalen till de lokala arbetsförmedlarna. Det innebär att arbetsförmedlare kan ge arbetsgivare felaktig information och neka dessa stöd.

- Arbetsförmedlingen skulle kunna initiera insatser tillsammans med arbetsgivare för att diskutera intresset och möjliga upplägg för att underlätta för nyanlända att få en YA-anställning.
- Processen och ansvarsfördelningen för information om nya/omarbetade avtal skulle kunna tydliggöras och förbättras av såväl parterna som Arbetsförmedlingen, så att arbetsgivare snabbt kan få dra nytta av stödet för YA-anställningar.
- Anställning genom bemanningsföretag och sommarjobb omfattar ofta specifika arbetsuppgifter för att lösa arbetstoppar. Det behöver inte med automatik innebära att personen har det som arbetsgivaren kräver för att vara anställningsbar.
- Det skulle vara värdefullt om det gick att administrera statsbidraget, så att branscherna fick ett helt år på sig att hinna genomföra det som de har sökt medel för att utveckla.
- Synpunkter har framförts på att branscherna behöver utveckla strukturer för arbetsplatslärande, så att dessa finns på plats när det blir sämre konjunkturer. Det är viktigt med långsiktighet i utvecklingsarbetet.
- Vissa branscher kanske skulle behöva se över sin organisation och sin kommunikationsstrategi utifrån ett arbetsmarknadsperspektiv.
- Det verkar finnas behov av information om hur processen om lokala avtal kan underlättas.

2018

Under år 2018 hölls tre sammanträden.²

YA-delegationens första sammanträde 2018

Vid YA-delegationens första sammanträde 2108 gick ett första förslag till yttrande på remissen kring Översynen av yrkesintroduktionsanställningar igenom. Ledamöterna var i stort positiva till förslaget till skrivelse men behövde förankra vissa förändringar i texten

² Ett fjärde och sista sammanträde är planerat till oktober 2018 då även representanter från Arbetsförmedlingen är inbjudna att medverka.

i de egna organisationerna. Ledamöterna var eniga om att motsätta sig förslaget att omvandla YA-delegationen till en självständig kommitté. De ansåg att anställningsformen bygger på kollektivavtal och att parterna därmed bör ingå i en delegation. Ledamöterna ombads skicka sina organisationers individuella svar till YA-sekretariatet.

Ledamöterna påmindes om att YA-delegationens slutrapport ska lämnas senast första november 2018. Ett förslag till disposition visades och ledamöterna uppmuntrades att inkomma med inspel.

YA-delegationen gav YA-sekretariatet i uppdrag att initiera djupintervjuer med YA-anställda om hur de upplever det arbetsplatsförlagda lärandet. Detta då detta är en aspekt som skulle vara intressant att få med i slutrapporten. YA-sekretariatet fick även i uppdrag att anordna ett halvdagsseminarium med fokus på mångfald och inkludering på arbetsplatsen. Målgruppen är parter med avtal om yrkesintroduktionsanställning. Syftet är att parterna ska kunna samta om frågorna och utbyta erfarenheter.

YA-delegationens andra sammanträde 2018

Vid YA-delegationens andra sammanträde informerade ordförande Pia Enochsson från dragningen av YA-delegationens årsrapport för statssekreterare Erik Nilsson, Utbildningsdepartementet och statssekreterare Irene Wennemo, Arbetsmarknadsdepartementet. Vid mötet framgick att Arbetsdepartementet arbetade med sammanställning av inkomna yttranden gällande promemorian Översynen av stödet för yrkesintroduktionsanställningar (Dnr A2017/02195–5) men att beslut om förslagen i promemorian inte kommer att tas innan riksdagsvalet i september 2018. YA-delegationens uppdrag avslutas därmed i enlighet med direktivet den 1 november 2018. Det ekonomiska stödet till arbetsgivare som anställer på yrkesintroduktionsavtal berörs inte utan kvarstår.

YA-sekretariatet informerade ledamöterna om att de verkar för att hitta en tillhörighet för YA-delegationens handledarutbildning som är uppskattad och använd. Mötet diskuterade i vilken utsträckning information kan kvarstå på YA-delegationens webbplats efter det att YA-delegationen uppdrag är slut. En samlad generell information om YA finns inte någon annan stans.

YA-delegationen har fyllt en funktion och medfört bransch-överskridande samverkan. Ledamöterna är fortsatt positiva till anställningsformen som är ett flexibelt och tidseffektivt komplement till formell utbildning. Ledamöterna ser att det finns ett fortsatt behov till samverkan runt arbetsplatslärande. YA-sekretariatet informerade om en eventuell möjlighet att ansöka om medel från Socialfonden för fortsatt samverkan och utveckling. Ledamöterna var positiva till att få mer information och diskutera detta vidare och ett datum sattes för ett möte i juni på Garnisonen med företrädare från ESF-rådet.

Sara Rågwall och Isabella Palomba Rydén slutar arbetet på sekretariatet den sista augusti. Marianne Feldt och Nona Rakic fortsätter arbetet oktober ut.

YA-delegationens tredje sammanträde 2018

Vid YA-delegationens tredje sammanträde redogjorde ledamöterna för nuläget och uttryckte oro över vad som kommer hända med YA-delegationens webbplats och handledarutbildning. Ordförande informerade om att Arbetsförmedlingen har varit tydlig med att de inte anser det lämpligt att de ska ta över driften.

Förslaget till slutrapport gicks igenom och några smärre förslag till förändringar framkom. Reviderade texter kommer skickas ut till ledamöterna för påseende.

Vid YA-delegationens nästkommande och tillika sista sammanträde 11 oktober 2018 kommer representanter från Arbetsförmedlingen medverka för att informera och ta emot synpunkter gällande eventuella förändringar i rutiner för parterna när YA-delegationen och YA-sekretariatet uppdrag är avslutat.

Rekommendationer och reflektioner hämtade från YA-delegationens årsrapport 2018

Rekommendationer:

- Återinför främjandemedel för YA för branscher som har avtal om yrkesintroduktionsanställningar och låt det bli en långsiktig satsning.

- Återinför främjandemedel för yrkesintroduktionsanställningar för nya branscher som avser att teckna kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställningar.
- Utse en aktör med ansvar för att främja nya avtal. YA-sekretariatet skulle kunna vara denna aktör.
- Arbetsförmedlingen bör se över hur YA-sekretariatet och arbetsgivarorganisationerna, trots sekretessen, kan beredas möjlighet att ta del av vilka arbetsgivare som har anställt på yrkesintroduktionsavtal.

Reflektioner:

- Det skulle kunna gynna både arbetssökande och arbetsgivare om en större del av arbetstiden kan användas till formell utbildning, där så behövs.
- Att byta till ”lärande” och ”plan för lärande” i förordningstexten³ och i Arbetsförmedlingens kommunikation skulle vara mer rättvisande och ge en mer positiv signal till arbetsgivare och handledare.
- Ett högre handledarbidrag skulle ge en tydligare signal på att handledare har en viktig och strategisk roll i arbetsplatsens kompetensförsörjning.
- Det skulle vara värdefullt om det gick att administrera statsbidraget, så att branscherna fick ett helt år på sig att hinna genomföra det som de har sökt medel för att utveckla.

³ I förordningstexten används ordet ”utbildning” och ”utbildningsplan”. Ordet utbildning är för många förknippat med formell utbildning och inte med arbetsplatslärande.



Slutredovisning av pilotprojektet regionala YA-stödjare

YA-delegationens sekretariat har under ett år drivit och samordnat ett pilotprojekt med tre regionala YA-stödjare. Projektet, som har pågått från och med 1 september 2015 till och med 31 augusti 2016, har genomförts i samarbete med Västra Götalandsregionen och med industri- och teknikbranschen i region Skåne och Småland. De regionala YA-stödjarna har varit verksamma i samma regioner.

Syftet med projektet har varit att underlätta organisationen av arbetsplatslärandet för de företag som har anställt, eller kommer att anställa, ungdomar på yrkesintroduktionsavtal. Syftet har också varit att stimulera regional samverkan och kunskapsöverföring mellan branscher när det gäller utveckling av lärandet på arbetsplatser.

Målet med pilotprojektet har varit att hitta en långsiktigt hållbar form för att stödja branscherna i lärande på arbetsplatser inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar.

I denna redovisning beskrivs bakgrunden till projektet, YA-sekretariatets planering och genomförande samt YA-stödjarnas arbete. Slutligen diskuteras några slutsatser och rekommendationer.

Som bilagor till rapporten finns den annons som gick ut inför anställningen av YA-stödjarna, projektplanen för hela projektet och YA-stödjarnas projektplaner samt YA-stödjarnas sammanfattning av arbetet i respektive region.

Bakgrund

Bakgrunden till pilotprojektet var ett önskemål av arbetsmarknadens parter, som såg ett behov av regionala stödstrukturer för att stötta arbetsgivare som ska anställa eller har anställt på yrkesintroduktionsavtal.

Arbetsmarknadens parter erfarenhet var att arbetsgivare kan behöva praktiskt stöd både med anställningen och med planeringen av lärandet. Arbetsmarknadens parter – som utgörs ofta av små organisationer med få personella resurser – upplevde att de inte hade möjlighet att stötta arbetsgivarna i den utsträckning som behövdes.



Genomförande

Projektet planerades i samverkan med region och bransch

YA-sekretariatet planerade projektet tillsammans med region- och branschföreträdare och inledde på uppdrag av YA-delegationen samtal med flera branscher för att sondera inom vilka branscher respektive regioner det kunde vara gynnsamt att testa ett upplägg med regionala YA-stödjare.

Eftersom målet med projektet var att hitta en långsiktigt hållbar form för att stödja branscherna i lärandet på arbetsplatserna valde YA-sekretariatet att gå vidare med två modeller: en branschspecifik YA-stödjare och en generell YA-stödjare som jobbar mot flera branscher. På detta sätt ville sekretariatet bredda underlaget för att kunna ge rekommendationer för framtida satsningar.

Sekretariatet valde att gå vidare med ett förslag att använda strukturen inom Teknikcollege. Därför anställdes två branschspecifika YA-stödjare, båda processledare inom Teknikcollege. De har haft placering i Skåne respektive Småland.

Det andra förslaget som sekretariatet gick vidare med var att anställa en generell YA-stödjare i Västra Götalandsregionen. Denna YA-stödjare har haft sin placering vid Pedagogiskt centrum vid Göteborgsregionens kommunalförbund.

På detta sätt har två modeller testats i tre regioner.

Anställda i YA-delegationen

YA-stödjarna anställdes formellt som sekreterare i YA-delegationen och ordnades organisatoriskt som en fristående verksamhet under YA-sekretariatet. YA-delegationen finansierade projektet under sex månader, därefter tog Industriförbundet över finansiering för de två branschspecifika stödjarna. YA-sekretariatet fortsatte finansieringen av YA-stödjaren i Västra Götalandsregionen. YA-stödjaruppdraget har varit på halvtid.

Samordning av YA-sekretariatet

Projektet har samordnats av en person på YA-sekretariatet. Ungefär var sjätte vecka har projektsamordnaren sammankallat YA-stödjarna till gemensamma träffar. Syftet med träffarna har varit att lära av varandra, undersöka synergier och lägga upp inriktningen till nästa avstämning. I vissa fall har träffarna även lett till gemensamma aktiviteter för YA-stödjarna. Mellan mötena har samordnaren hållit löpande kontakt med stödjarna över mejl och telefon. YA-stödjarna har



rapporterat genomförda insatser till projektsamordnaren genom att skicka in en loggbok varannan vecka.

YA-delegationen har under pilotens genomförande informerats om utvecklingen i samband med delegationens sammanträden och stödjarna har presenterat sitt arbete för YA-delegationen muntligen. Information om YA-stödjarna har publicerats på ya-delegationen.se.

YA-sekretariatet arrangerade en gemensam träff för YA-stödjare, branschernas YA-främjare samt Arbetsförmedlingens branschstrateger. Detta har i sin tur lett till regionala samarbeten i samtliga pilotregioner. YA-stödjarna har träffat Arbetsförmedlingens projekt Ung Framtid för att diskutera beröringspunkter och utreda möjligheter till gemensamma aktiviteter.

Utvärdering av YA-sekretariatet

För att följa upp projektets syfte och mål och för att effektivisera genomförandet och ta vara på erfarenheter från projektet, har projektet dokumenterats och utvärderats av en person på YA-sekretariatet.

YA-stödjarnas loggbok och de gemensamma träffarna har använts som underlag för dokumentation och utvärdering. Tillsammans med YA-stödjarna och YA-stödjarnas samordnare har genomförda insatser analyserats.

Ansatsen har varit att göra en så kallad processutvärdering. En processutvärdering syftar dels till att utvärdera hur själva genomförandet av en insats har fungerat och dels till att göra varje steg i genomförandet så effektivt som möjligt.¹ Eftersom YA-sekretariatet står för utvärdering av det projekt som de själva har samordnat och fokus i dokumentation och utvärdering har legat på YA-stödjarnas arbete och inte på satsningens om helhet, gör inte denna slutredovisning anspråk på att vara en processutvärdering.

Gemensamt upplägg

YA-sekretariatet tog inledningsvis fram en projektplan för hela pilotsatsningen.

Ett syfte med projektet har varit att stötta arbetsgivare som har anställt eller ska anställa på YA. Följande beskrivning riktar sig till arbetsgivare och är hämtad från ya-delegationen.se² och visar ett sätt på vilket syftet har konkretiserats:

¹ Se exempelvis Karin Sjöberg. *Lärande utvärdering genom följeforskning*. Lund: Studentlitteratur, 2009.

² YA-delegationen, YA-stödjare, www.ya-delegationen.se, 2016-08-25. (Informationen kommer att tas bort september 2016. Kontakta YA-delegationen för mer information.)



Du kan vända dig till YA-stödjarna om du behöver stöd

- inför beslut om val av arbetssökande
- vid utformning av handlednings- och utbildningsplan
- vid introduktion av en nyanställd på yrkesintroduktionsavtal
- vid planering av upplägget och genomförandet av handledningen/utbildningen
- inför uppföljning, dokumentation och utvärdering.

Du kan även vända dig till YA-stödjarna om du vill ha information om de generella regler som gäller för yrkesintroduktionsanställningar.

Tanken var att arbetet med arbetsgivare skulle ge YA-stödjarna information om vad arbetsgivare behöver hjälp med och hur detta kan organiseras. Detta skulle ge underlag till projekt målet – att hitta långsiktigt hållbara former att stödja branscherna i lärandet på arbetsplatserna.

Ett andra syfte med projektet var att stimulera till regional samverkan och kunskapsöverföring mellan branscher när det gäller utveckling av lärandet på arbetsplatser. Från ya-delegationen.se³:

YA-stödjarna kommer att samverka med relevanta aktörer på regional och lokal nivå. En del i uppdraget innebär även att underlätta regional samverkan och kunskapsöverföring mellan branscher, bland annat genom informationsträffar, erfarenhetsutbyten och handledarträffar.

YA-stödjarnas regionala anpassningar

YA-stödjarna inledde sitt arbete med att, med utgångspunkt i den övergripande projektplanen, ta fram en gemensam genomförandeplan för sitt arbete.

Genomförandeplanen visar hur de tänkte sig att arbetet med att stötta arbetsplatser skulle utvecklas under den första halvårsperioden som projektet inledningsvis var begränsat till.

Fas 1: Kartläggning av läget i regionen och spridning av information om YA

Fas 2: Utvärdering av fas 1 och fortsatt arbete utifrån det

Fas 3: Aktivt stöttande av arbetsplatser och fortsatt kartläggning och information

YA-stödjarna konkretiserade genomförandeplanen i regionala projektplaner med aktiviteter planerade utifrån regionala förutsättningar och behov. En utgångspunkt för projektet har varit den regionala förankringen. YA-stödjarna har haft hela

³ ibid.



ansvaret att planera aktiviteter utifrån de möjligheter och behov som de har identifierat inom sin region.

Regionerna – en kort lägesbeskrivning

Skåne

YA-stödjaren i Skåne har arbetat inom Teknikcolleges nätverk och har varit i kontakt med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer i regionen. Enligt YA-stödjaren har dessa visat ett intresse för yrkesintroduktionsanställningar. Detta då de ser ett behov av anställningsformen inom respektive bransch.

YA-stödjaren i Skåne har sett att flera branscher i regionen arbetar med att se över sin kompetensförsörjning. Trä- och möbelindustrin har i dagsläget inget inflöde av unga och behöver därför se över hela utbildningsstrukturen. Eftersom få ungdomar kommer till branschen från gymnasieskolan måste branschen rekrytera från annat håll. YA-stödjaren menar att lösningen skulle kunna vara en lärlingsutbildning som sedan byggs på med YA i ett nästa steg.

Småland

Även i Småland har YA-stödjaren arbetat inom Teknikcolleges nätverk. Specifikt för Smålandsregionen är att ungdomsarbetslösheten är låg. Stora företag i regionen har stort behov av arbetskraft och anställer de som har gått ut gymnasiet även om deras gymnasieexamen inte har relevant inriktning. I och med detta finns det inte många unga kvar i regionen för andra att anställa och därmed inte heller för yrkesintroduktionsanställningar.

Eftersom företagen anställer ungdomar som inte har relevant gymnasieutbildning finns det ett stort behov av att lära upp dem när de anställs. För detta arbete har de anlitat ett utbildningsföretag. Ungdomarna är anställda hos utbildningsföretaget under tiden som de lärs upp. YA-stödjaren har tagit kontakt med berörda parter och med lokal arbetsgivarorganisation och presenterat modellen med yrkesintroduktionsanställning som en möjlig anställningsform efter att utbildningsföretaget är klara med ungdomarna. Samtliga organisationer har ställt sig positiva till en fortsatt dialog och ska ta upp frågan med sina centralorganisationer.

Västra Götaland

YA-stödjaren i Västra Götaland har med hjälp av nätverken inom Göteborgsregionen (GR) och Västragötalandsregionen (VGR) rört sig över ett stort geografiskt område. Samtliga 13 kommuner inom GR och samtliga 36 kommuner inom VGR har nåtts av informationen om yrkesintroduktionsavtal.



I Västra Götaland, där YA-stödjaren främst har arbetat mot offentlig sektor, påverkade flyktingströmmen hösten 2015 arbetet avsevärt. Kommunerna hade fokus på flyktingmottagandet och fick prioritera om resurser och arbetsinsatser. I det akuta läge som då var fanns ingen tid över för yrkesintroduktionsanställningar.⁴

YA-stödjarnas arbete

Här beskrivs YA-stödjarnas arbete utifrån några gemensamma huvuddrag som har varit de mest framträdande i deras arbete.

Litet behov av stöd

Enligt YA-stödjarnas regionala projektplaner skulle informationsarbete pågå under hela projekttiden, men arbetet med att stötta arbetsplatser skulle ändå uppta merparten av projektets slutfas. Under projektet har stöttandet av arbetsplatser nästan helt uteblivit och därför har YA-stödjarna fortsatt sprida information i större utsträckning än vad som specificerades i ursprungsplanen.

En uppenbar orsak till uteblivet stöttande är Arbetsförmedlingens sekretess när det gäller vilka arbetsgivare som har anställt på YA. YA-stödjarna har letat i sina egna nätverk och fått ta del av YA-sekretariatets kontakter. De företag som YA-stödjarna har varit i kontakt med som redan har anställt på YA, har inte behövt något stöd. För YA-stödjarna har det varit svårt att borra djupare i frågan om vilket behov av stöd som finns.

Enligt Statskontorets delrapport *Utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar* uppger en av tio arbetsgivare att de har haft behov av stöd eller hjälp från någon arbetsgivarorganisation, yrkesnämnd eller motsvarande. Den vanligaste typen av stöd som arbetsgivare efterfrågar från sina arbetsgivarorganisationer är allmän information om anställningsformen.⁵ Samtidigt betyder det inte att det inte finns förbättringsmöjligheter och därmed behov av stöd hos de arbetsgivare som har anställt på YA, vilket även Statskontoret nämner.

Låg kännedom om YA

Enligt YA-stödjarnas analys har den låga kännedomen om YA bidragit till att de inte har kommit närmare i arbetet med att hjälpa arbetsgivare. YA-stödjarna

⁴ Förordningsändring av att ekonomiskt stöd skulle omfatta även nyanlända kom sommaren 2016.

⁵ Statskontoret. *Utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar*. Statskontoret; 2016:12, 70 - 71.



konstaterade tidigt att arbetsgivares kännedom om anställningsformen är låg och att informationen om YA är färskvara. Om arbetsgivaren inte har ett anställningsbehov när YA-stödjaren är på plats, glöms YA som alternativ lätt bort. YA-stödjarna har alltså inte kunnat se att deras information har lett till någon yrkesintroduktionsanställning och därmed har de heller inte kunnat samla på sig egna arbetsplatser att hjälpa.⁶

Olika regionala förutsättningar för informationsarbetet

Gemensamt för YA-stödjarna i Skåne och Småland är att de har arbetat inom de nätverk som de redan är etablerade i genom sitt arbete som processledare på Teknikcollege. De har därmed kunnat lägga till information om yrkesintroduktionsanställningar i mycket annat arbete som de redan utför.

YA-stödjaren i Västra Götaland har fått tillgång till regionens nätverk. Dock har YA-stödjaren inte haft en tidigare roll i dessa nätverk och har därför enbart kunnat arbeta genom att bjuda in sig till nätverksmöten. I jämförelse med YA-stödjarna i Skåne och Småland har detta upplägg krävt mer ställtid för både nätverksträffar och för uppföljning av genomförda träffar.

Yrkesintroduktionsanställning och gymnasiet en möjlighet

En långsiktig och strategisk satsning som YA-stödjarna har utrett är möjligheten att koppla på YA efter att ungdomen har slutfört sin gymnasieutbildning. Det är med utgångspunkt i Teknikcolleges upplägg som detta utreds för alla tre regioner. Teknikcollege i Hudiksvall har infört denna möjlighet. YA-stödjarna har besökt Hudiksvall för att lära av deras genomförande.

På samma tema testade YA-stödjarna efter ett förslag från YA-sekretariatet att bjuda in yrkeslärare i Göteborgsregionen till en inspirationsträff om YA. Träffen ställdes dock in eftersom för få anmälde sig. Förmodligen berodde det låga deltagarantalet på att träffen skulle ha hållits i slutet på terminen då lärare är upptagna av betygsättning.

Några slutsatser och rekommendationer

Syftet med projektet har varit att underlätta organisationen av arbetsplatslärandet för de företag som har anställt, eller kommer att anställa, ungdomar på yrkesintroduktionsavtal. Syftet har också varit att stimulera regional samverkan och kunskapsöverföring mellan branscher när det gäller utveckling av lärandet på arbetsplatser.

⁶ Samma resonemang återfinns i YA-delegationens årliga arbetsredovisning 2015.



Målet med pilotprojektet har varit att hitta en långsiktig hållbar form för att stödja branscherna i lärande på arbetsplatser inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar.

Det går inte att dra några egentliga slutsatser på det lilla underlag som pilotprojektet gett. Men några iakttagelser kan ändå lyftas fram.

Låg kännedom och långsamma processer kräver tid och tålmod

YA-stödjarna har liksom andra (t.ex. Statskontoret och YA-delegationen) konstaterat att kännedomen om YA är låg hos arbetsgivare. De har också upplevt att det är svårt att få informationen att ta fäste. Vid uppföljande kontakt har det hänt att arbetsgivare inte kommer ihåg att de har fått information om YA vid tidigare nätverksträff.

Enligt YA-stödjarnas kontakter inom industri-, snickeri- och gjuteribranschen ser branscherna själva ett behov av att se över sin kompetensförsörjning och YA är ett alternativ som de tittar på.

Den här bilden liknar den som YA-delegationen tidigare har lyft fram i sina årliga arbetsredovisningar. Intresset hos arbetsgivarna är, om inte lågt så i alla fall, lågmält. Intresset hos branschorganisationerna är större. Det här gör att processen från information om YA till faktisk anställning är lång. Branscherna själva menar att YA behöver institutionaliseras som kompetensutvecklingsform för att volymerna ska öka. Därtill behövs tid och tålmod för att låta anställningsformen etableras.

YA-stödjarna är inne på samma linje. De nådde aldrig riktigt ända fram till syftet att stötta arbetsgivare med anställningen och med lärandet. Orsakerna som de själva lyfter fram är redan nämnda: låg kännedom och långsamma processer från det att arbetsgivaren får information till att de anställer, ingen efterfrågan på stöd hos de arbetsgivare som de har varit i kontakt med, samt Arbetsförmedlingens sekretess. På samma sätt som YA behöver tid för att utvecklas, behöver en stödfunktion likt YA-stödjarna tid för att hitta sin form.

Fördel branschspecifik YA-stödjare

Utifrån detta pilotprojekt går det inte att ge en generell rekommendation för hur en landsomfattande struktur för regionala YA-stödjare skulle kunna se ut. I dagsläget tycks behov och förutsättningar i landet se olika ut och därför behövs olika strukturer och lösningar i olika regioner. YA-sekretariatet uppfattar det som avgörande att branschorganisationer identifierar konkreta behov och tar initiativ till fortsatta satsningar. En YA-stödjare behöver ha branschkunskap och mandat från branschen för att skapa trovärdighet i kontakten med arbetsgivare.



YA-stödjarna själva har sett att det är en fördel att begränsa en YA-stödjares uppdrag till en eller några branscher. Med ett helt öppet uppdrag som i Västra Götalandsregionen har det varit svårt att nå de som faktiskt ska anställa – arbetsgivarna.

Att ha tillgång till befintliga nätverk och att samarbeta med andra aktörer tror YA-sekretariatet är viktigt för att nå ut. YA är jämförelsevis inte den informationsmässigt mest lättillgängliga anställningsformen. Att därför kroka arm med andra aktörer skulle underlätta informationsspridningen.



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

Promemoria

2018-02-23

**Delegationen för arbetsplatslärande vid
yrkesintroduktionsanställningar (YA)**

U 2014:07

Yttrande över promemorian Översynen av stödet för yrkesintroduktionsanställningar

Dnr A2017/02195-1

Sammanfattning

Detta yttrande är ett gemensamt svar (förutom Svensk Handel, som har valt att endast lämna ett enskilt yttrande) från Nationell delegation för lärande på arbetsplatserna inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar, fortsatt kallad YA-delegationen.

Almega, Teknikföretagen och TMF (Trä- och Möbelföretagen, Grafiska Företagen) reserverar sig mot ställningstagandet i förslag 5.1.1 b.

Delegationen är partsammansatt¹, består av 12 ledamöter och leds av ordförande Pia Enochsson. Till sin hjälp har YA-delegationen ett sekretariat som står för det dagliga operativa arbetet. Organisationerna som ingår i YA-delegationen är egna remissinstanser som kan komma att lämna enskilda svar som skiljer sig från detta gemensamma yttrande.

YA-delegationens arbete styrs av direktiv U2014:51. Enligt direktivet ska YA-delegationen främja arbetsmarknadens parter arbete med att bygga upp långsiktigt hållbara strukturer för ett strukturerat lärande på arbetsplatserna och utveckla förutsättningarna för sådant lärande.

Kommittédirektivet antogs vid regeringssammanträdet den 3 april 2014. Uppdraget ska slutredovisas senast den 1 november 2018.

¹ Almega, Fastighetsanställdas förbund, GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Handelsanställdas förbund, IF Metall, KFS (Kommunala Företagens samorganisation), SEKO (Service- och kommunikationsfacket), Svensk Handel, Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Svenska kommunalarbetsföretagen, Teknikarbetsgivarna, TMF (Trä- och Möbelföretagen, Grafiska Företagen)

I detta ärende har YA-delegationens ledamöter beslutat. YA-sekretariatet har varit föredragande.

Sammanfattande synpunkter

YA-delegationen ställer sig positiv till att utredaren har uppmärksammat behovet av fortsatt stöd för arbetsplatslärande. Branscherna och de enskilda arbetsgivarna kan i dagsläget inte förlita sig helt på det formella utbildningsväsendets möjlighet att utbilda tillräckligt för arbetsmarknadens behov. Yrkesintroduktionsanställningar är ett av flera verktyg för att råda bot på arbetsmarknadens behov av kompetens. Arbetet är fortfarande i sin linda och branscherna och enskilda arbetsgivare behöver ta ett större ansvar för att lära upp nya medarbetare och behöver fortsatt stöd i detta.

YA-delegationen anser inte att stödet för yrkesintroduktionsanställningar, som bygger på partsöverenskommelser, ska kunna ges till arbetsgivare som saknar kollektivavtal om yrkesintroduktion.

Yrkesintroduktionsanställningar bygger på en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter om anställningsvillkor för att säkra kompetensförsörjningen inom branschen. Om anställningsformen utvidgas till att omfatta icke kollektivavtalsanslutna frångås detta system.

Anställningsformen har redan ett komplext upplägg i och med branschernas olika avtal. Med utredarens förslag till ny definition riskerar den att bli ännu svårare att kommunicera, förstå och administrera. Det finns därmed en risk att anställningsformen blir än mer svårhanterlig både för arbetsgivare och arbetsförmedlare, samtidigt som antalet kontrollmekanismer utökas.

Efter det att denna översyn initierades har det tillkommit förslag på nya anställningsformer som introduktionsanställningar och etableringsanställningar. Frågan är därför om behovet finns att utvidga YA till att omfatta nya målgrupper utan kollektivavtal om YA kvarstår när andra anställningsformer eventuell tillkommer.

Slutligen vill YA-delegationen framhålla att det finns en styrka i att en partsammansatt delegation har stort inflytande över, samt tar ansvar för, det arbete som genomförs genom YA-sekretariatet. Parterna har investerat mycket i ett systemtänk och stödstrukturer som riskerar att undermineras om stödet allmängiltigförklaras. Om YA-sekretariatet ombildas till en självständig kommitté, och delegationen till en

referensgrupp, finns det en risk att det skapas en struktur som minskar parternas inflytande över den process som rör parternas egna avtal.

Avsnitt 5.1.1 Definitionen av yrkesintroduktionsanställning

YA-delegationen tillstyrker förslag 5.1.1 a

YA-delegationen avstyrker förslag 5.1.1 b

Almega, Teknikföretagen och TMF reserverar sig mot ställningstagandet i 5.1.1.b.

YA-delegationen anser inte att stödet för yrkesintroduktionsanställningar, som bygger på partsöverenskommelser, ska kunna ges till arbetsgivare som saknar kollektivavtal om yrkesintroduktion.

Samtliga organisationer i YA-delegationen har tecknat avtal om yrkesintroduktionsanställningar och är därför inte rätt instans för att yttra sig kring tänkta villkor och regelverk för de branscher som av olika anledningar valt att inte teckna yrkesintroduktionsavtal. Om regeringen beslutar att öppna upp stödet för branscher utan avtal om yrkesintroduktion anser YA-delegationen att detta bör regleras i en separat förordning.

Yrkesintroduktionsavtalen borgar för att det lärande som sker, går i linje med branschens krav för anställningsbarhet. Flera parter har tagit fram kompetensprofiler och valideringsmodeller som kan användas bland annat för att kartlägga, lägga upp en lärandeplan och validera läranderesultatet. YA-delegationen ser en risk med att arbetsgivare som har valt att ställa sig utanför branschens avtal därmed inte heller kommer lära ut enligt branschens riktlinjer.

Yrkesintroduktionsanställningar bygger på en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter om anställningsvillkor för att säkra kompetensförsörjningen inom branschen. Om anställningsformen utvidgas till att omfatta icke kollektivavtalsanslutna frångås detta system.

Anställningsformen har redan ett komplext upplägg i och med branschernas olika avtal. Med utredarens förslag till ny definition riskerar den att bli ännu svårare att kommunicera, förstå och administrera. Det finns därmed en risk att anställningsformen blir än mer svårhanterlig både för arbetsgivare och arbetsförmedlare, samtidigt som antalet kontrollmekanismer utökas.

Avsnitt 5.1.2 Lönefrågan

YA-delegationen avstår från att svara.

YA-delegationens primäruppdrag handlar om lärande och delegationen väljer därför att inte yttra sig i denna fråga.

Avsnitt 5.1.3 Utbildningsplanen 9 a §

YA-delegationen avstyrker förslaget.

YA-delegationen instämmer med utredaren i att handledarens kompetens är avgörande för att det arbetsplatsförlagda lärandet ska bli kvalitativt och till nytta för verksamheten. Delegationen anser dock att det i nuläget inte är möjligt att kräva att handledare ska ha genomgått handledarutbildning. Delegationen förordar därför att kravet omformuleras till en rekommendation. Om så blir fallet vill YA-delegationen i första hand rekommendera branschernas egna handledarutbildningar samt YA-delegationens handledarutbildning.

De flesta arbetsgivare är vana vid att introducera och lära upp nya medarbetare. Yrkesintroduktionsanställningar kräver att arbetsgivaren upprättar en individuell lärandeplan och tillsätter en ansvarig handledare. Detta är fortfarande nytt och kan fortfarande upplevas som svårt. YA-delegationen anser därför inte att tiden är mogen än att införa ett krav på att handledaren måste ha genomgått en handledarutbildning för att få ekonomiskt stöd, men ser gärna en rekommendation.

För arbetsgivaren är det viktigt med snabba rekryteringsprocesser. Ett krav på genomgången handledarutbildning skulle förlänga och försvåra rekryteringsprocessen.

Stora arbetsgivare klarar ofta av att leva upp till kravet med utbildade handledare men för små arbetsgivare är situationen en annan. I en undersökning som YA-sekretariatet gjort framkom det dessutom att många YA-anställda har fler än en handledare under sin YA-anställning. Det komplicerar det föreslagna kravet ytterligare.

YA-delegationen ser även en risk med att införa ytterligare kontrollfunktioner till en anställningsform som redan är komplex.

Avsnitt 5.1.4 Tillsyn och uppföljning

YA-delegationen avstyrker förslaget

YA-delegationen anser att det är värdefullt med kontroll så att anställningsformens villkor följs. Hos arbetsgivare med kollektivavtal om YA eller hängavtal står facket som garant för att individen får det överenskomna lärande på arbetsplatsen.

Avsnitt 5.2.1 Begreppet utbildning

YA-delegationen tillstyrker förslaget med ett förbehåll.

YA-delegationen anser att det är positivt att begreppet utbildning ersätts med begreppet lärande, då begreppet utbildning ofta förknippas med formell utbildning. Formell utbildning kan visserligen ske inom ramen för YA-anställningar men de flesta arbetsgivare lär upp den YA-anställda genom handledning på arbetsplatsen. YA-delegationen anser därför att förordningen bör förtydliga vikten av lärande på arbetsplatsen. Till exempel genom att ändra skrivningen i förordningen till ”.....anställningar som innehåller en andel med lärande eller **lärande genom handledning.**”

Avsnitt 5.2.2 Karenstiden mellan anställningar med stöd för yrkesintroduktionsanställning

YA-delegationen tillstyrker förslaget med ett förbehåll.

YA-delegationen föreslår att även den YA-anställda får möjlighet att byta arbetsgivare under sin anställningsperiod om det finns skäl till detta. För YA-anställda i branscher där en lärlingsperiod är obligatorisk kan detta bli avgörande för att kunna få ut sitt yrkesbevis inom rimlig tid.

Avsnitt 5.2.3 Lärandet inom ramen för stöd för yrkesintroduktionsanställning

YA-delegationen tillstyrker förslaget med ett förbehåll.

YA-delegationen anser att det är positivt att arbetsgivare som behöver använda sig av extern utbildning får möjlighet att göra det för hela lärandeperioden utan en begränsning i omfattning. Detta är något som YA-delegationen efterlyst i tidigare årsrapporter.

Detta öppnar upp möjligheten för nyanlända att kombinera språk (sfi) med lönearbete. Det skulle förstärka målgruppens möjligheter till

etablering på arbetsmarknaden, till exempel för de som har en yrkesutbildning via Komvux, utbildning eller yrkeskunnande från hemlandet.

YA-delegationen ser dock att det finns en risk med förslaget att den anställda måste ha antagits till utbildningen *innan* lärandeplanen upprättas. Detta riskerar att fördröja och kanske förhindra YA-anställningen. Om behov uppstår bör en lärandeplan kunna förändras under anställningsperioden.

Avsnitt 5.3.1 YA-delegationen

a) Flytta ansvaret för delegationen och statsbidraget

YA-delegationen tillstyrker förslaget men vill framhålla att detta inte får medföra att yrkesintroduktionsanställningar kommer att blandas ihop med arbetsmarknadsåtgärder. Anställningsformen är en kompetensförsörjningsåtgärd.

YA-delegationens arbete har i hög grad påverkats av beslut som fattats av Arbetsmarknadsdepartementet rörande förordningen (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar.

Information mellan YA-delegationen och Arbetsmarknadsdepartementet torde underlättas om ansvaret för YA-delegationen överförs till Arbetsmarknadsdepartementet.

YA-delegationen kommer även fortsatt att ha behov av samverkan med myndigheter och utredningar som sorterar under Utbildningsdepartementet.

b) Förändrad sammansättning av delegationen

YA-delegationen avstyrker förslaget.

YA-delegationen vill framhålla att det finns en styrka i att en partsammansatt delegation har stort inflytande över, samt tar ansvar för, det arbete som genomförs genom YA-sekretariatet. Om YA-sekretariatet ombildas till en självständig kommitté, och delegationen till en referensgrupp, finns det en risk att det skapas en struktur som minskar parternas inflytande över den process som rör parternas egna avtal.

Att utveckla det arbetsplatsförlagda lärandet och stödet därtill är ett viktigt arbete som fortfarande pågår både inom de egna organisationerna och gemensamt genom delegationen. Parterna står för kännedom om

behoven inom branschen på både lokal och regional nivå. Om delegationen ombildas till en referensgrupp finns det en risk att parternas engagemang sjunker.

C. Främjandemedel och statsbidrag för utveckling av lärande på arbetsplatser och för yrkesutbildning

YA-delegationen tillstyrker förslagen att återinföra främjandemedel för stöd för yrkesintroduktionsanställningar och att statsbidraget för utveckling av stödstrukturer förlängs.

YA-delegationen avstyrker förslaget att flytta ansvaret för prövning, utbetalning och uppföljning av främjandemedel och statsbidrag till YA-delegationen.

YA-delegationen har i de senaste årsredovisningarna framhållit att främjandemedel bör återinföras. Dels för att det har tillkommit nya målgrupper så som nyanlända och långtidsarbetslösa och dels för att nya branscher har tecknat avtal eller står i begrepp att teckna avtal.

Statsbidraget har fyllt en viktig funktion genom att vara ett incitament som gjort det möjligt för branscherna att komma igång med systemutveckling. Som exempel kan nämnas det arbetskrävande arbetet med att ta fram kompetensprofiler och valideringsmodeller. Mycket arbete kvarstår dock inom detta område. YA-delegationen ser att validering fyller en viktig funktion i samband med arbetsplatslärande och yrkesintroduktionsanställningar. YA-delegationen instämmer i att statsbidraget för utveckling av stödstrukturer bör förlängas.

Om regeringen ändå väljer att flytta ansvaret för prövning, utbetalning och uppföljning av främjandemedel och statsbidrag till YA-delegationen, måste regelverket vara transparent och rättssäkert utan risk för jäv.

d) Förlängning av delegationens uppdrag

YA-delegationen tillstyrker förslaget.

Branscherna och de enskilda arbetsgivarna kan i dagsläget inte förlita sig på det formella utbildningsväsendets möjlighet att utbilda tillräckligt för arbetsmarknadens behov. Yrkesintroduktionsanställningar är ett av många verktyg för att råda brist på arbetsmarknadens behov av kompetens. Arbetet är fortfarande i sin linda och branscherna och enskilda arbetsgivare behöver ta ett större ansvar för att lära upp nya medarbetare och behöver fortsatt stöd i detta.

YA-delegationen ser att yrkesintroduktionsanställningar är ett nytt sätt att förhålla sig till kompetensförsörjning på den svenska arbetsmarknaden. Det tar därför tid att utveckla och att hitta rätt former för att nå ut med information om anställningsformen

YA-delegationen arbetar för att synliggöra hur anställningsformen kan användas på olika sätt. Ungdomar eller arbetslösa behöver byta inriktning, nyanlända behöver etableras på arbetsmarknaden och i dessa sammanhang kan yrkesintroduktionsanställningar vara en viktig pusselbit.

Efter det att YA-delegationen bildades och direktivet togs fram har stödet öppnats upp för nya målgrupper. Det senaste året har nya avtal tillkommit och YA-sekretariatet känner till att diskussioner om att teckna avtal pågår i nya branscher.

Arbetsplatslärande och validering är fortfarande under utveckling och behöver fortsatt en central instans som kan bistå med stöd och underlätta branschöverskridande kunskapsöverföring.

e) Förtydligande av delegationens uppdrag

YA-delegationen tillstyrker förslaget med ett förbehåll.

YA-delegationen vill framhålla vikten av att översynen av direktivet görs i samverkan med arbetsmarknadens parter.

Avsnitt 5.3.2 Uppdrag

Uppdrag till YA-delegationen om att nå arbetssökande

YA-delegationen avstyrker förslaget.

Villkoren för att anställa på yrkesintroduktionsavtal ser olika ut för olika branscher. Det är svårt att kommunicera anställningsformen generellt till ungdomar, nyanlända och långtidsarbetslösa på ett lättförståeligt och rättvisande sätt.

YA-delegationen anser att Arbetsförmedlingen, tillsammans med branscherna, bör arbeta mer aktivt med anställningsformen i sitt matchningsarbete. YA-anställningar bör beaktas tidigt när kedjor av validering, utbildning och andra åtgärder, så som till exempel snabbspår, planeras för en individs etablering på arbetsmarknaden.

Delegationen vill även framhålla att begreppet *arbetsökande* kan vara missvisande, då arbetslöshet inte är ett krav för att anställas på yrkesintroduktionsavtal.

Uppdrag om jämställdhet

YA-delegationen tillstyrker förslaget.

Utbildningsplaner

YA-delegationen tillstyrker förslaget med ett förbehåll.

Förbehållet är att delegationen inte omvandlas till en självständig kommitté.

Förslaget förutsätter att problemet med Arbetsförmedlingens sekretess gentemot YA-delegationen löses.

Avsnitt 5.4 Frågor i uppdragsbeskrivningen som Översynen övervägt men där inga förslag lämnas

5.4.2 Informationsutbytet

Sedan starten 2014 har YA-delegationen begärt att få ta del av kontaktuppgifter till de arbetsgivare som beviljas ekonomiskt stöd för yrkesintroduktionsanställning. Detta för att kunna uppfylla kraven i delegationens direktiv.

Arbetsförmedlingen har det senaste året infört möjlighet för arbetsgivare att lämna medgivande till att häva sekretessen men rutinen fungerar långt ifrån tillfredställande.

YA-delegationen hade gärna sett ett förslag i remissen om hur sekretessen skulle kunna hanteras. Särskilt då flera av översynens förslag bygger på att denna problematik har fått en lösning.

5.5 Stöd för yrkesintroduktionsanställningar framgent

Avsnitt 5.5.2 Stöd för yrkesintroduktionsanställningar i snabbspåren

YA-delegationen instämmer i att stödet för yrkesintroduktionsanställningar skulle kunna användas mer strategiskt i snabbspåren.

Avsnitt 5.5.3 Regional kompetensförsörjningsfunktion

YA-delegationen instämmer i att man i framtiden bör överväga om en regional struktur kan överta hela eller delar av Arbetsförmedlingens och YA-delegationens ansvar för stödet för yrkesintroduktionsanställningar. Detta bygger dock på att vissa regionala förutsättningar är uppfyllda.

Översikt över centrala kollektivavtal rörande yrkesintroduktionsanställningar

2018-10-23

Centrala kollektivavtal rörande yrkesintroduktionsanställningar, krav för ekonomiskt stöd

Bransch	Avtalsparter	Kan anställas med stöd	Förkunskap	Längd	Lokalt avtal krävs
Buss (Transportföretagen)	Sveriges Bussföretag (Transportföretagen) & Kommunal (för bussförare och mekaniker)	Enligt förordning = Ungdomar (15–24 år), nyanlända*, långtidsarbetslösa*	Enligt förordning = Sakna relevant yrkeserfarenhet eller arbetslös**	Enligt förordning = 6–12 mån	Ja
Bygg Yrkesintroduktions- anställning	BI (Sveriges Byggindustrier) & Byggnads	Enligt förordning	Enligt förordning	Enligt förordning	-
EI	Installatörföretagen (i.d. EIO) & SEF (Svenska elektrikerförbundet)	Ungdomar (15 – 24 år)	EI- och energiprogrammet, ej fullgjort 1 600 timmar	Enligt förordning	-
EI ETG-konceptet	Installatörföretagen (i.d. EIO) & SEF (Svenska elektrikerförbundet)	Ungdomar (15 – 24 år)	ETG-konceptet (Elektrikerbranschens gymnasieskolor)	Enligt förordning	-
Kraftverksavtalet	Energiföretagens Arbetaresvärdaförening (EFA) & SEF (Svenska elektrikerförbundet)	Enligt förordning	Enligt förordning	Enligt förordning	Lokal överenskom- melse med region/avdel- ning krävs
Energi	Sobona (KFS) & Kommunal	Enligt förordning	Enligt förordning	Enligt förordning	Ja (Kommun- nals avdel- ningsnivå och ombudsman)
Energi	Sobona (KFS) & SEKO (Service- och kommunikationsfacket)	Ungdomar (19 – 24 år), nyanlända** , långtidsarbetslösa*	Enligt förordning	Enligt förordning	Ja
Entreprenadmaskin- avtalet	Maskinentreprenörerna & Byggnads	Enligt förordning	Enligt förordning	Enligt förordning	-

2018-10-23
Centrala kollektivavtal rörande yrkesintroduktionsanställningar, krav för ekonomiskt stöd

Bransch	Avtalsparter	Kan anställas med stöd	Förkunskap	Längd	Lokalt avtal krävs
Fastighet	Almega Fastighetsarbetsgivarna & Fastighetsanställdas förbund	Enligt förordning = Ungdomar (15–24 år), nyanlända*, längdtidsarbetslösa*	Enligt förordning	Enligt förordning 6–12 mån	Ja
Fastighet	Fastigo & Fastighetsanställdas förbund	Enligt förordning	Enligt förordning	Enligt förordning	Ja
Fastighet	Fastigo & Kommunal	Enligt förordning	Enligt förordning	Enligt förordning	Ja
Fastighet	KFO & Fastighetsanställdas förbund	Enligt förordning	Enligt förordning	Enligt förordning	Ja
Handel Detaljhandel	Svensk Handel & Handelsanställdas förbund	Ungdomar (15 – 24 år), ej hangavtal	Slutförd utbildning på gymnasial nivå	12 mån	Muntligt samråd
Handel Detaljhandel	KFO & Handelsanställdas förbund (bultsavtalet)	Ungdomar (15 – 24 år), ej hangavtal	Slutförd utbildning på gymnasial nivå	12 mån	Muntligt samråd
Handel Detaljhandel	KFO & Handelsanställdas förbund (stormarknadsavtalet)	Ungdomar (15 – 24 år), ej hangavtal	Slutförd utbildning på gymnasial nivå	12 mån	Muntligt samråd
Industri/BÄF Byggnadsämnesindustrin och Butejglasindustrin	Byggnadsämnesförbundet & IF Metall	Enligt förordning	Enligt förordning	Enligt förordning	Ja
Industri/Grafisk Förpackningsavtalet	Grafiska företagen & GS-facket (förpackningsavtalet)	Enligt förordning	Enligt förordning	Enligt förordning	Ja

2018-10-23

Centrala kollektivavtal rörande yrkesintroduktionsanställningar, krav för ekonomiskt stöd

Bransch	Avtalsparter	Kan anställas med stöd	Förkunskap	Längd	Lokalt avtal krävs
Industri/Grafisk infomediaavtalet	Grafiska företagen & GS-facket (Infomediaavtalet)	Enligt förordning = Ungdomar (15-24 år), nyanlända **, långtidsarbetslösa*	Enligt förordning = Sakna relevant yrkeserfarenhet eller arbetslös***	Enligt förordning = 6-12 mån	Ja
Industri/Gruv	Gruvornas Arbetsgivareförbund & IF Metall	Enligt förordning	Enligt förordning	Enligt förordning	Ja
Industri/IKEM	IKEM & IF Metall (Gemensamma metallavtalet, I-avtalet, Stenindustrin resp Allökemi, Nordic Sugar, Glasindustrin, Kemiska fabriker, Atervinningsföretag, Tvättindustrin och Oljefinnsädelier)	Enligt förordning	Enligt förordning	Enligt förordning	Ja
Industri/Livsmedels-avtalet	Livsmedelsföretagen & Livsmedelsarbetarförbundet	Ungdomar (15 - 24 år)	Slutförd utbildning på gymnasial nivå från Teknikcollege eller motsvarande industriell utbildning.	Enligt förordning	Ja
Industri/Stål- och metallindustrin	Stål och Metall Arbetsgivareförbundet & IF Metall	Enligt förordning	Enligt förordning	Enligt förordning	Ja
Industri/Svetsmekaniska industrin	SVEMEK & IF Metall	Enligt förordning	Enligt förordning	Enligt förordning	Ja
Industri/Sågverk	Föreningen Sveriges Skogsindustrier & GS	Ungdomar (15 - 24 år)	Enligt förordning	Enligt förordning	Ja
Industri/Teknikavtalet	Teknikarbetsgivarna & IF Metall	Enligt förordning	Enligt förordning	Enligt förordning	Ja
Industri/Teko	TEKO (Sveriges textil- och modeföretag) & IF Metall	Enligt förordning	Enligt förordning	Enligt förordning	Ja

Centrala kollektivavtal rörande yrkesintroduktionsanställningar, krav för ekonomiskt stöd

2018-10-23

Bransch	Avtalsparter	Kan anställas med stöd	Förkunskap	Längd	Lokalt avtal krävs
Industri/Trä- och möbel Stoppmöbel	TMF (Trä- och möbelförelagen) & GS	Enligt förordning = Ungdomar (15–24 år), nyanlända**, långtidsarbetslösa*	Enligt förordning = Sakna relevant yrkeserfarenhet eller arbetslös**	Enligt förordning = 6–12 mån	Ja
Industri/Trä- och möbel Träindustri	TMF (Trä- och möbelförelagen) & GS	Enligt förordning	Enligt förordning	Enligt förordning	Ja
Järnvägsinfrastruktur	Almega Tjänsteförbunden & Seko	Ungdomar (16 – 24 år), nyanlända**, långtidsarbetslösa*	För personer som saknar järnvägsteknisk bakgrund eller utbildning.	Enligt förordning	Ja
Kommunal verksamhet BAL T (vård- och omsorg samt barn- och fritidsverksamhet)	SKL (Sveriges kommuner och landsling), Sobona (Pacta) & Kommunal	Enligt förordning förutom endast arbetslösa personer	Enligt förordning	Enligt förordning	Ja
Kommunal verksamhet Akademiker BAL T	SKL, Sobona (Pacta) & OFRS förbundsområde Allmän kommunal verksamhet (Akademikerförbundet SSR, Ledarna, Teaterförbundet, Vision) samt AkademikerAlliansen (16 SACO förbund)	Enligt förordningen men arbetslösa eller personer med universitet- eller högskoleutbildning eller motsvarande från ett svenskt eller utländskt lärosäte som inte har fått möjlighet att arbeta inom sin profession.	Arbetslösa eller personer med universitet- eller högskoleutbildning eller motsvarande från ett svenskt eller utländskt lärosäte som inte har fått möjlighet att arbeta inom sin profession.	Enligt förordning	Ja
Kommunal verksamhet BUI T	SKL (Sveriges kommuner och landsling), Sobona (Pacta) & Kommunal	Enligt förordning	Fullföljt vård- och omsorgsutbildning men saknar relevant yrkeserfarenhet	Enligt förordning	Ja
Kommunal verksamhet KFS Branschavtal Vård och Omsorg	Sobona (KFS) & Kommunal	Ungdomar (16 – 24 år)	Enligt förordning	Enligt förordning	Ja (Kommunals avdelingsnivå och ombudsman)

2018-10-23

Centrala kollektivavtal rörande yrkesintroduktionsanställningar, krav för ekonomiskt stöd

Bransch	Avtalsparter	Kan anställas med stöd	Förkunskap	Längd	Lokalt avtal krävs
Maskinföraravtalet	Maskinentreprenörerna & Seko	Enligt förordning = Ungdomar (15–24 år), nyutbildade **, långtidsarbetslösa *	Enligt förordning = Sakna relevant yrkeserfarenhet eller arbetslös***	Enligt förordning = 6–12 mån	-
Scenkonst	Svensk scenkonst & Teaterförbundet	Ungdomar (15 – 24 år)	Enligt förordning	Enligt förordning	Ja
Serviceentreprenad-företag	Almega Tjänsteförbunden & Fastighetsanställdas förbund	Ungdomar (18 – 24 år)	Enligt förordning	6 mån	Ja
Specialservice-företag	Almega Tjänsteförbunden, specialservice & Fastsighetsanställdas förbund	Ungdomar (18 – 24 år)	Enligt förordning	6 mån	Ja
Skogsbruk	Skogs- & Lantarbetsgivarförbundet SLA & GS-facket	Ungdomar (15 – 24 år)	Enligt förordning	Enligt förordning	Ja
Trädgårdsanläggning	Skogs- & Lantarbetsgivarförbundet SLA & Kommunal	Ungdomar (15 – 24 år)	Enligt förordning	Enligt förordning	Ja (ombudsman från Kommunal)
VVS Företagslärling resp. Anställda under utbildning	Installatörsföreagen & Byggnads	Enligt förordning	<i>Företagslärling:</i> enligt förordning. <i>Anställda Under Utbildning (AUU):</i> Slutför VVS- och fastighetsprogrammet på gymnasial nivå eller vuxenutbildning till VVS-montör, industriomontör, VVS-isolerare och isoleringsplatslagare.	Enligt förordning	-
VVS Kyla och sprinkler	Installatörsföreagen & Byggnads	Enligt förordning	Enligt förordning	Enligt förordning	-

Centrala kollektivavtal rörande yrkesintroduktionsanställningar, krav för ekonomiskt stöd 2018-10-23

Bransch	Avtalsparter	Kan anställas med stöd	Förkunskap	Längd	Lokalt avtal krävs
Vatten- och avlopp KFS Branschavtal VA	Sobona (KFS) & Kommunal	Enligt förordning = Ungdomar (15–24 år), nyamlända**, långtidsarbetslösa*	Enligt förordning = Sakna relevant yrkeserfarenhet eller arbetslös***	Enligt förordning = 6–12 mån	Ja (Kommunals avdelningsnivå och ombudsman)
Väg- och Banavtalet	Sveriges Byggindustrier & Seko	Enligt förordning	Enligt förordning	Enligt förordning	-

* Fyllt 25 år och under en ramtid om 1,5 månader varit arbetslös på heltid i 12 månader varav de senaste 6 månaderna sammanhängande.

** Fyllt 25 år och (a) har en etableringsplan enligt lagen eller (b) under de senaste 12 månaderna har avslutat sin etableringsplan eller (c) inom de senaste 36 månaderna har beviljats uppehållstillstånd eller uppehållskort och är familjemedlem till en EES-medborgare.

*** Arbetslös och inskriven som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen i sammanlagt 90 kalenderdagar under en ramtid om 4 månader räknat från dagen före beslutstillfället.



Yrkesintroduktionsanställningar – en studie

YA-sekretariatet

26 februari 2018



Sammanfattning

YA-sekretariatet har, på uppdrag av YA-delegationen, genomfört en enkätundersökning bland 42 arbetsgivare som har anställt på yrkesintroduktionsavtal från juni 2017 till oktober 2017. Syftet med studien är att YA-delegationen ska få större vetskap om hur anställningsformen, arbetsplatslärandet samt informationen om yrkesintroduktionsanställningar fungerar idag.

En förstudie publicerades 20 oktober 2017. Ett flertal observationer som gjordes i förstudien bekräftas i denna studie. Arbetsgivare är övervägande positiva och kan tänka sig att använda anställningsformen igen. De yrkesintroduktionsanställda blir i stor utsträckning erbjudna fortsatt anställning.

Arbetsgivarna tycks främst behöva rekrytera på grund av ökad arbetsbelastning. Arbetsgivare som använder yrkesintroduktionsanställning för att säkra den långsiktiga kompetensförsörjningen är främst verksamma på mindre arbetsplatser. Att anställningsformen innehåller en lärandedel tycks vara den vanligaste orsaken att anställa på just yrkesintroduktionsavtal.

Det är relativt vanligt att den yrkesintroduktionsanställda har fler handledare under YA-perioden. Långt ifrån alla handledare har genomgått en handledarutbildning. Dock har handledarna ofta erfarenhet av att handleda på arbetsplatsen.

Parternas informationsarbete gentemot arbetsgivarna är centralt för att dessa ska känna till anställningsformen. Arbetsförmedlingen är också en viktig informationskälla för arbetsgivarna. Det är av stor vikt att arbetsförmedlare känner till anställningsformen.

På YA-delegationens webb finns information för arbetsgivare som vill anställa, en handledarutbildning för arbetsplatslärande samt information om yrkesintroduktionsanställning för arbetsförmedlare. Stödmaterialet skulle kunna underlätta för fler arbetsgivare, handledare och arbetsförmedlare om webbplatsen blev mer välkänd.



Inledning

Delegationen för arbetsplatslärande vid yrkesintroduktionsanställningar, härnäst kallad YA-delegationen, ska enligt regeringens direktiv¹ samla och sprida information om hur ett väl strukturerat och relevant lärande kan utformas samt följa och analysera hur förutsättningarna för lärande inom ramen för yrkesintroduktionsanställningarna utvecklas. YA-delegationen har även fått ett muntligt uppdrag av ansvarigt statsråd att sprida information om och främja anställningsformen.

I enlighet med YA-delegationens uppdrag genomförde YA-sekretariatet en förstudie baserad på intervjuer med 30 arbetsgivare som publicerades 20 oktober 2017. Syftet med förstudien var att YA-delegationen skulle få större vetskap om hur anställningsformen, arbetsplatslärandet samt informationen om yrkesintroduktionsanställningar fungerar idag.

Sedan oktober 2017 har YA-delegationen fått tillgång till kontaktuppgifter till fler arbetsgivare och därför togs beslutet att genomföra denna studie. Detta för att se om tendenserna i förstudien kan styrkas eller om nya aspekter skulle framkomma.

Denna studie är en enkätundersökning baserad på svar från 42 arbetsgivare. Resultatet är inte generaliserbart, givet ett lågt antal respondenter, men studien kan indikera vilka positiva och negativa aspekter arbetsgivare ser med anställningsformen samt om och hur arbetsplatslärandet kan utvecklas. Studien kan även fungera som ett underlag för YA-delegationens kommunikation om yrkesintroduktionsanställningar med Regeringen, arbetsmarknadens parter, Arbetsförmedlingen, arbetsgivare samt andra relevanta aktörer.

Disposition

Studien inleds med en kort bakgrund där relevanta resultat från YA-sekretariatets förstudie samt Statskontorets delrapporter presenteras. Därefter följer beskrivning av metod, datainsamling och operationalisering.² Resultatet inleds med en beskrivning av materialet. Därefter följer resultat för respektive variabel under avsnitten *Anställningsformen*, *Lärande* samt *Information*. Avslutningsvis förs ett resonemang kring resultatet, delvis kopplat till YA-sekretariatets förstudie och Statskontorets delrapporter.

Bakgrund

YA-sekretariatet publicerade en förstudie den 20 oktober 2017. Förstudien byggde på intervjuer med 30 arbetsgivare. Frågeunderlaget bestod av öppna frågor som lämnade utrymme för fria svar. Dessa analyserades med diskursanalys.

¹ Direktiv U2014:51

² För utförlig beskrivning av operationaliseringen, se bilaga 2.



Statskontoret fick i februari 2014 i uppdrag av Regeringen att utvärdera yrkesintroduktionsanställningar. Detta gjordes i två delrapporter samt en slutrapport.

Nedan presenteras relevanta slutsatser som dras i YA-sekretariatets förstudie samt i Statskontorets delrapporter.

Anställningen

I förstudien studeras bland annat varför arbetsgivare behövde rekrytera, varför de valde yrkesintroduktionsanställning samt positiva och negativa aspekter med anställningsformen. Det konstateras att arbetsgivarna främst behövde rekrytera på grund av ökad arbetsbelastning samt personalavgångar (YA-sekretariatet 2017, s. 8). Anledningar till behov av att rekrytera tycks inte vara kopplade till specifika branscher (ibid., s. 9). Svar som indikerade ett långsiktigt tänk kring kompetensförsörjning återfanns främst hos arbetsgivare som var verksamma på arbetsplatser med maximalt nio anställda (ibid., s. 10).

I förstudien observeras att de vanligaste anledningarna till att arbetsgivare valde att anställa på just yrkesintroduktionsavtal var att det är en vana inom branschen samt att anställningsformen är ett sätt att lära upp nya medarbetare (YA-sekretariatet, s. 10). I Statskontorets delrapport från 2015 konstateras att de tre vanligaste skälen till att arbetsgivare valde att anställa på yrkesintroduktionsavtal var "Det är ett sätt att ställa upp för samhället", "Lönekostnaden i yrkesintroduktion motsvarar bättre en nyanställd persons produktivitet, jämfört med andra anställningsformer" samt "Vi behöver säkra vår framtida kompetensförsörjning"³ (Statskontoret 2015, s. 49). Arbetsgivarna fick välja mellan fördefinierade svarsalternativ och flera svarsalternativ kunde uppges.

I YA-sekretariatets förstudie fick arbetsgivarna nämna några positiva och negativa aspekter med anställningsformen. Vanligt förekommande positiva aspekter var det ekonomiska stödet, möjligheten att anställa kvinnor inom mansdominerade branscher, möjligheten att lära känna en ny medarbetare samt att forma en medarbetare efter arbetsplatsens behov. De som nämnde negativa aspekter tog upp att anställningsformen är kortsiktigt resurskrävande, att det ekonomiska stödet är för lågt samt att Arbetsförmedlingens hantering är för långsam (YA-sekretariatet 2017, s. 13).

När respondenterna har fått lämna egna kommentarer nämner flertalet att yrkesintroduktionsanställningar är det enda sättet att lära någon det specifika yrket, att anställningsformen är en förutsättning för att små företag ska överleva och att det är ett bra sätt att hantera personalbrist.

³ Andra alternativ var "vi har svårt att hitta personer att anställa med rätt utbildning", "den anställda bidrar med arbetskraft", "utbildningen bidrar till att vi själva utvecklas", "annat skäl", "vet ej".



Lärande

I YA-sekretariatets förstudie konstateras att enbart fem av 30 respondenter anger att handledarna har genomgått en handledarutbildning. På två tredjedelar av arbetsplatserna finns minst två handledare för samma yrkesintroduktionsanställda. Ofta hänvisas val av handledare till att handledarna har tidigare erfarenhet av att handleda (YA-sekretariatet 2017, s. 14).

I Statskontorets andra delrapport har 33 handledare intervjuats. Två tredjedelar anger att de någon gång i yrkeslivet har genomgått en handledarutbildning. 28 handledare uppger att de har minst 11 års erfarenhet inom yrket. En majoritet anser att de har tillräckliga kunskaper inom yrkesområdet för att vara lämpliga som handledare. 27 av handledarna uppger att de har stor eller väldigt stor erfarenhet av att handleda ungdomar på arbetsplatsen (Statskontoret 2016, s. 48).

Vad gäller utmaningar och positiva erfarenheter av handledning syns ingen väsentlig skillnad mellan handledare som har respektive inte har handledarutbildning eller på handledare som delar på uppdraget gentemot ensamma handledare. Den mest återkommande utmaning som handledare ser är tidsbrist (YA-sekretariatet 2017, s. 16).

I Statskontorets delrapport anger 88 procent av de anställda att deras handledare har de kunskaper och den yrkeskompetens som krävs för att handleda nyanställda. Enbart sex procent uppger att handledaren inte är tillräckligt kompetent för uppdraget (Statskontoret 2016, s. 46–47).

Information

I YA-sekretariatets förstudie konstateras att drygt 30 procent av arbetsgivarna fick information om anställningsformen från sin arbetsgivarorganisation. 30 procent fick information från Arbetsförmedlingen (YA-sekretariatet 2017, s. 17).

Vid Statskontorets undersökningar från 2015 konstateras att nära 40 procent av arbetsgivarna⁴ har fått information om anställningsformen från sin arbetsgivarorganisation. Drygt 30 procent fick information från Arbetsförmedlingen (Statskontoret 2015, s. 41).

I Statskontorets andra delrapport konstateras att enbart 10 procent av arbetsgivarna⁵ som har anställt på yrkesintroduktionsavtal känner till YA-delegationen (Statskontoret 2016, s.73).

⁴ 271 arbetsgivare medverkade i studien.

⁵ 375 arbetsgivare deltog i studien.



Metod

Studien bygger på en enkätundersökning med syfte att ge YA-delegationen en djupare insikt i hur anställningsformen, arbetsplatslärandet samt informationen om yrkesintroduktionsanställningar fungerar idag. Urvalet är 155 arbetsgivare som har anställt på yrkesintroduktionsavtal från maj 2017 till oktober 2017. YA-sekretariatet får enbart kontaktuppgifter till arbetsgivare som frivilligt lämnar medgivande om detta. Urvalet består således av samtliga arbetsgivare som har lämnat medgivande. Totalt har 512 personer anställts på yrkesintroduktionsavtal under denna period. Statistiken över yrkesintroduktionsanställningar baseras på personer som anställs, inte arbetsgivare. Det går därmed inte att avgöra hur stor andel av arbetsgivarna som har valt att lämna medgivande.

Av de 155 arbetsgivare som har kontaktats har 42 valt att delta i studien vilket ger en svarsfrekvens på 27 procent. Givet den låga svarsfrekvensen samt urvalsmetoden kan resultatet inte antas vara gällande för samtliga arbetsgivare som anställer på yrkesintroduktionsavtal. Slutsatser som dras bör därför betraktas med försiktighet.

Enkäten som har skickats ut bygger på öppna frågor som har tagits fram av YA-sekretariatet.⁶ Detta för att möjliggöra fria svar från arbetsgivarna och på så sätt få en mer diversifierad bild av yrkesintroduktionsanställningar. I YA-sekretariatets förstudie planerades att genomföra telefonintervjuer med arbetsgivare. Det framkom dock att majoriteten hellre ville besvara frågorna skriftligt. Den främsta anledningen till att arbetsgivare inte deltog var tidsbrist. Utifrån dessa aspekter drogs slutsatsen att en enkätundersökning skulle kunna bidra till fler respondenter i denna omgång.

Datansamling och material

Datansamling har skett under perioden oktober 2017 till januari 2018. Insamlingen har skett i fyra omgångar med samma struktur.

Inledningsvis har arbetsgivare som lämnat medgivande fått ett mail från YA-sekretariatet med kort information om YA-delegationens arbete samt vilket stöd som YA-delegationen kan erbjuda, så som handledarutbildning. I mailet uppmuntrades arbetsgivarna att självmant ta kontakt med YA-sekretariatet. Detta gjordes för att inleda en kontakt och undersöka om arbetsgivare själva har ett intresse av att komma i kontakt med YA-sekretariatet. Ingen arbetsgivare har under perioden självmant kontaktat YA-sekretariatet.

En vecka efter välkomstmålet har arbetsgivarna kontaktats igen med en förfrågan om att besvara enkäten. 32 arbetsgivare återkopplade efter första mailet med enkätförfrågan. Två

⁶ Se Bilaga 2.



veckor efter att mailet med enkätförfrågan hade skickats ut skickades ett påminnelsemail. 13 arbetsgivare återkopplade efter påminnelsemailet. Ytterligare två veckor senare skickades ett nytt påminnelsemail. 15 arbetsgivare återkopplade efter det andra påminnelsemailet.

Totalt har 60 av 155 arbetsgivare valt att återkoppla. Av dessa har 20 tackat nej till att delta i enkätundersökningen. Materialet består således av 42 besvarade enkäter.

Operationalisering

Enkäterna bestod av frågor med utrymme för fria svar. En viss operationalisering har gjorts för att lättare få en överblick över materialet. Operationaliseringen är baserad på diskursanalys av arbetsgivarnas svar och har enbart varit möjlig när mönster har kunnat utläsas i svaren. Samtliga variabler är av kvalitativ icke-numerisk karaktär. För redogörelse för respektive variabel se *Bilaga 2*.

Resultat

Resultatet inleds med statistik över materialet. Därefter presenteras resultat för varje variabel. Materialet är, som tidigare nämnt, litet och resultatet kan inte antas vara gällande för samtliga som anställer på yrkesintroduktionsavtal. Avsnittet är indelat i tre delar; *Anställningsformen*, *Lärande* respektive *Information*. Avslutningsvis förs ett resonemang kring bortfall.

Materialet

För att kunna se tendenser inom branscher fick arbetsgivarna frågan om vilket kollektivavtal de har anställt på, se *Tabell 1a*. Det vanligast förekommande avtalet är det mellan Installatörsföretagen (EIO) och Svenska elektrikerförbundet (SEF) som 26 respondenter har uppgett. I dagsläget finns drygt 40 yrkesintroduktionsavtal. Få avtalsområden är representerade i studien.

Tabell 1a. I tabellen redovisas de avtal arbetsgivarna har anställt på. Relativ frekvens är avrundat till hela procent.

Avtal	Frekvens	Relativ frekvens (%)
EIO - SEF	26	62
VVS - Byggnads	5	12
Teknikföretagen - IF Metall	3	7
IKEM - IF Metall	1	2
IF Metall (hängavtal)	2	5
Grafiska förbundet - GS Facket	2	5
TMF - GS Facket	1	2
SKL - Kommunal (BUI)	2	5



Respondenterna har fått svara på hur många anställda det finns på arbetsplatsen⁷, se *Tabell 1b*. Det kan konstateras att arbetsgivare som deltagit i studien främst arbetar på *Större små arbetsplatser* och *Mindre små arbetsplatser*.

Tabell 1b. I tabellen redovisas angiven storlek på arbetsplatsen. Relativ frekvens är avrundat till hela procent.

Arbetsplatsstorlek	Frekvens	Relativ frekvens (%)
Mindre små arbetsplatser	11	26
Större små arbetsplatser	22	52
Medelstora arbetsplatser	6	14
Stora arbetsplatser	3	7

Av samtliga 42 respondenter har 22 anställt på yrkesintroduktionsavtal tidigare. 20 av dessa är verksamma inom elbranschen. 16 arbetsgivare har anställt minst två personer på yrkesintroduktionsavtal. Den respondent som har anställt flest har 12 yrkesintroduktionsanställda.

Anställningsformen

Arbetsgivarna ombads besvara varför de behövde rekrytera ny personal.⁸ Gällande **Rekrytering**, se *Tabell 2a*, kan konstateras att nära hälften av respondenterna behövde rekrytera på grund av tillfälligt ökad arbetsbelastning. *Arbetskraftsbrist* och *Kompetensbrist* är de näst vanligaste anledningarna till rekryteringsbehov.

Tabell 2a. I tabellen redovisas anledningar till rekrytering. Svarsalternativen är inte ömsesidigt uteslutande. Relativ frekvens är avrundat till hela procent.

Rekrytering	Frekvens	Relativ frekvens (%)
Produktion	20	48
Arbetskraftsbrist	9	21
Kompetensbrist	8	19
Framtida behov	3	7
Få in yngre	5	12
Utifrån	1	2

Gällande **Rekrytering** uppdelat per avtal, se *Tabell 2b*, kan konstateras att samtliga anledningar förekommer i minst två avtalsområden. Undantaget är *Utifrån*, men detta har endast uppgetts av en respondent. Den vanligaste anledningen till rekryteringsbehov, *Produktion*, är relativt koncentrerad i elbranschen medan de näst vanligaste anledningarna *Arbetskraftsbrist* och *Kompetensbrist* förekommer i fem respektive sex avtalsområden. Detta

⁷ Operationaliseringen utgår från Arbetsförmedlingens klassificering av företagsstorlek. Mindre små företag har maximalt nio anställda. Större små företag har 10–49 anställda. Mellanstora företag har 50–249 anställda. Stora företag har minst 250 anställda.

⁸ För utförlig beskrivning av hur svaren har operationaliserats, se bilaga 2.



indikerar att personalavgångar respektive behov av personal med specifik kompetens tycks vara mer generella anledningar att rekrytera oavsett bransch.

Tabell 2b. I tabellen redovisas anledningar till rekrytering uppdelat på avtal. Svaren är inte ömsesidigt uteslutande.

Avtal (antal respondenter)	Rekrytering	Frekvens
EIO – SEF (26)	Produktion	14
	Arbetskraftsbrist	5
	Kompetensbrist	2
	Framtida behov	2
	Få in yngre	3
VVS – Byggnads (5)	Produktion	3
	Arbetskraftsbrist	1
	Kompetensbrist	1
	Framtida behov	1
	Få in yngre	1
Teknikföretagen - IF Metall (3)	Produktion	1
	Arbetskraftsbrist	1
	Få in yngre	1
IKEM - IF Metall (1)	Kompetensbrist	1
IF Metall (hängavtal) (2)	Produktion	1
	Kompetensbrist	1
Grafiska förbundet - GS Facket (2)	Arbetskraftsbrist	1
	Kompetensbrist	1
TMF - GS Facket (1)	Arbetskraftsbrist	1
SKL - Kommunal (BUI) (2)	Kompetensbrist	1
	Utifrån	1



I *Tabell 2c*, se nedan, kan konstateras att *Kompetensbrist* är den enda anledningen till rekryteringsbehov oavsett arbetsplatsstorlek. *Framtida behov* och *Få in yngre* uppges endast av arbetsgivare verksamma på arbetsplatser med färre än 50 anställda. Detta tyder på att en mer långsiktig strategi kring rekrytering främst förekommer på mindre arbetsplatser.

Tabell 2c. I tabellen redovisas anledningar till rekrytering uppdelat på företagsstorlek. Svartalternativen är inte ömsesidigt uteslutande.

Arbetsplatsstorlek (antal respondenter)	Rekrytering	Frekvens (%)
Mindre små (11)	Produktion	4 (36)
	Arbetskraftsbrist	3 (27)
	Kompetensbrist	2 (18)
	Framtida behov	2 (18)
	Få in yngre	1 (9)
Större små (22)	Produktion	15 (68)
	Arbetskraftsbrist	4 (18)
	Kompetensbrist	2 (9)
	Framtida behov	1 (5)
	Få in yngre	4 (18)
Mellanstora (6)	Produktion	1 (17)
	Arbetskraftsbrist	2 (33)
	Kompetensbrist	3 (50)
Stora (3)	Kompetensbrist	2 (67)
	Utifrån	1 (33)

Respondenterna ombads svara på varför de har valt att anställa på yrkesintroduktionsavtal.⁹ Avseende **Varför YA**, se *Tabell 3a*, kan konstateras att arbetsgivare anger fem olika anledningar. Vanligast förekommande är *Lärande*. Anställningsformen tycks därmed främst användas för att lära upp ny personal. Cirka en femtedel av respondenterna har uppgett *Ekonomiskt stöd* som anledning till att välja yrkesintroduktionsanställning. Drygt 20 procent har angett *Inga andra alternativ*, ofta med hänvisning till att de använt anställningsformen tidigare och är nöjda med den.

Tabell 3a. I tabellen redovisas varför arbetsgivare valt att anställa på yrkesintroduktionsavtal. Relativ frekvens är avrundat till hela procent.

Varför YA	Frekvens	Relativ frekvens (%)
Lärande	18	43
Ekonomiskt stöd	9	21
Inga andra alternativ	9	21
Ej eget val	4	10
Få in yngre	2	5

⁹ För utförlig beskrivning av hur svaren har operationaliserats, se bilaga 2.



I *Tabell 3b*, se nedan, kan konstateras att *Lärande* förekommer i sex avtalsområden. Förutom *Inga andra alternativ* som förekommer i tre avtalsområden är övriga svarsalternativ enbart representerade i maximalt två avtalsområden. Att använda yrkesintroduktionsanställningar för att lära upp medarbetare tycks således vara den mest branschövergripande anledningen att nyttja anställningsformen.

Tabell 3b. I tabellen redovisas varför arbetsgivare valt att anställa på yrkesintroduktionsavtal uppdelat på avtal. Svartsalternativen är inte ömsesidigt uteslutande.

Avtal (antal respondenter)	Varför YA	Frekvens
EIO – SEF (26)	Lärande	8
	Ekonomiskt stöd	8
	Inga andra alternativ	7
	Ej eget val	2
VVS – Byggnads (5)	Lärande	3
	Inga andra alternativ	1
	Få in yngre	2
Teknikföretagen - IF Metall (2)	Ekonomiskt stöd	1
IKEM - IF Metall (1)	Lärande	1
IF Metall (hängavtal) (2)	Lärande	1
	Inga andra alternativ	1
Grafiska förbundet - GS Facket (2)	Lärande	2
TMF - GS Facket (1)	Lärande	1
SKL - Kommunal (BUI) (2)	Ej eget val	2



I *Tabell 3c* kan utläsas att *Lärande* är den enda anledningen att välja YA oavsett arbetsplatsstorlek. Detta indikerar att yrkesintroduktionsanställningar kan användas för att lära upp nya medarbetare oavsett hur stor eller liten arbetsplatsen är. Majoriteten av de arbetsgivare som har angett *Ekonomiskt stöd* är verksamma på arbetsplatser med färre än 50 anställda. Detta tyder på att ekonomiskt stöd för att anställa är viktigare för mindre arbetsplatser vid val av anställningsform.

Tabell 3c. I tabellen redovisas varför arbetsgivare valt att anställa på yrkesintroduktionsavtal uppdelat på arbetsplatsstorlek. Svarsalternativen är inte ömsesidigt uteslutande.

Arbetsplatsstorlek (antal respondenter)	Varför YA	Frekvens
Mindre små (11)	Lärande	4
	Ekonomiskt stöd	3
	Inga andra alternativ	4
Större små (22)	Lärande	10
	Ekonomiskt stöd	5
	Inga andra alternativ	4
	Ej eget val	1
	Få in yngre	2
Mellanstora (6)	Lärande	3
	Ekonomiskt stöd	1
	Inga andra alternativ	1
	Ej eget val	1
Stora (3)	Lärande	1
	Ej eget val	2

Arbetsgivarna fick möjlighet att nämna negativa och positiva aspekter med anställningsformen i sin helhet. 27 arbetsgivare såg inga negativa aspekter med anställningsformen. Sex arbetsgivare angav negativa aspekter kring lärandet så som att det inte finns ekonomi att utbilda handledare, att det är energikrävande att lära upp och svårt att verksamhetsanpassa lärandeplanen. Andra negativa aspekter som nämndes var att det är svårt att hitta personer att anställa samt att handläggningen tar lång tid.

54 positiva aspekter nämndes. 21 arbetsgivare tog upp det ekonomiska stödet och 11 nämnde möjligheten att lära upp en ny medarbetare. Övriga aspekter som nämndes var att yrkesintroduktionsanställningar bidrar till att arbetsgivare vågar ta risken att anställa, att det är möjligt att anställa två personer i stället för en, att det är en möjlighet att anpassa lärandet utifrån verksamheten samt att det möjliggör en långsiktig planering beträffande kompetensförsörjning. Sex arbetsgivare nämner positiva aspekter för den som anställs, så som en lugnare start och möjlighet att visa framfötterna.

39 av arbetsgivarna planerar att fortsatt anställa personen som nu är anställd på yrkesintroduktionsavtal. 41 av arbetsgivarna kan tänka sig att anställa på yrkesintroduktionsavtal igen.



När respondenterna har fått lämna egna kommentarer har ett flertal nämnt att yrkesintroduktionsanställningar är en förutsättning för kompetensförsörjningen inom företaget.

”Det finns inte någon annan möjlighet att utbilda till detta yrke.”

”Se till att fortsätta med denna mycket lyckade anställningsform. Vi har sedan tidigare två YA som nu har fast arbete hos oss och fungerar mycket bra. De två vi nu har kommer bägge få fast anställning efter detta.”

Lärande

Av 42 respondenter uppgav sex att det var svårt att skriva en lärandeplan. Fem av dessa hade inget stöd av parterna under anställningsprocessen, se *Tabell 4a*. Fyra av respondenterna uppgav att kontakten med Arbetsförmedlingen var positiv och tre respondenter har anställt på yrkesintroduktionsavtal tidigare.

De anledningar som uppgavs till att det var svårt att skriva lärandeplanen var tidsbrist, svårigheten i att formulera arbetsmoment i skrift samt att kombinera behoven av kompetens på arbetsplatsen med den nyanställdes förutsättningar.

Tabell 4a. I tabellen redovisas om de arbetsgivare som tyckte att det var svårt att skriva en lärandeplan har fått hjälp från parterna, haft positiv kontakt med Arbetsförmedlingen respektive anställt på yrkesintroduktionsavtal tidigare.

Hjälp/Info parter	Frekvens	Pos kontakt AF	Frekvens	YA Förut	Frekvens
Ja	1	Ja	1	Ja	1
		Nej	0	Nej	0
				Ja	-
				Nej	-
Nej	5	Ja	3	Ja	2
		Nej	2	Nej	1
				Ja	0
				Nej	2



36 av 42 respondenter angav att det var enkelt att skriva en lärandeplan. I Tabell 4b, se nedan, kan utläsas att 25 av de arbetsgivare som angav att det var lätt att skriva en lärandeplan har fått information eller hjälp från sin arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation. Av de 11 som inte har fått hjälp från sin arbetsgivar-/arbetstagarorganisation har nio upplevt kontakten med Arbetsförmedlingen som positiv. Det kan därmed antas att majoriteten av de som har tyckt att det var enkelt att skriva en lärandeplan har kunnat få någon form av stöd från parterna eller Arbetsförmedlingen.

Anledningar till att det var lätt att skriva lärandeplanen som nämns är att det finns färdiga rutiner/mallar, att den nyanställda har varit på arbetsplatsen tidigare samt att arbetsgivaren vet vilken kompetens som behövs på arbetsplatsen. Detta indikerar att upplevelsen av att det är lätt att skriva en lärandeplan ofta kan hänvisas till att det finns upprättade strukturer att dra nytta av.

Tabell 4b. I tabellen redovisas om de arbetsgivare som tyckte att det var lätt att skriva en lärandeplan har fått hjälp från parterna, haft positiv kontakt med Arbetsförmedlingen respektive anställt på yrkesintroduktionsavtal tidigare.

Hjälp/info parter	Frekvens	Pos kontakt AF	Frekvens	YA Förut	Frekvens
Ja	25	Ja	20	Ja	10
				Nej	10
		Nej	5	Ja	4
				Nej	1
Nej	11	Ja	9	Ja	5
				Nej	4
		Nej	2	Ja	0
				Nej	2

I 37 av fallen sker allt lärande direkt på arbetsplatsen. Övriga fem respondenter anger att arbetsplatslärande kombineras med extern utbildning. På 22 arbetsplatser är minst två personer handledare för samma anställd. Detta hänvisas främst till att olika moment ska läras ut.

14 respondenter anger att handledaren/na har handledarutbildning, 22 uppger att handledaren/na inte har handledarutbildning och i sex av fallen har vissa av handledarna handledarutbildning. De arbetsgivare som anger att handledaren/na inte har gått en handledarutbildning menar att handledarna har den erfarenhet som krävs för att fungera i rollen.

”All personal har en yrkesutbildning i grunden och erfarenhet av att handleda. Någon annan utbildning finns det inte tid eller ekonomi till inom företaget.”



”De har erfarenhet. Alla anställda är nöjda med handledningen.”

Att ha fler handledare på arbetsplatsen förekommer i fyra avtalsområden, se *Tabell 5a*. Handledare med handledarutbildning¹⁰ förekommer inom fem avtalsområden.

Tabell 5a. I tabellen redovisas förekomsten av fler handledare respektive handledarutbildade handledare fördelat på avtalsområde.

Avtal (antal respondenter)	Fler handledare (22)	Handledarutbildning (14)
EIO - SEF (26)	16	6
VVS - Byggnads (5)	3	1
Teknikföretagen - IF Metall (3)	1	1
IKEM - IF Metall (1)	0	0
IF Metall (hängavtal) (2)	1	2
Grafiska förbundet - GS-facket (2)	0	2
TMF - GS-facket (1)	1	0
SKL - Kommunal (2)	0	2

Vad gäller arbetsplatsstorlek, se *Tabell 5b*, kan konstateras att flera handledare främst används på större små och mellanstora arbetsplatser. I detta material har ingen av handledarna på de mellanstora arbetsplatserna handledarutbildning.

Tabell 5b. I tabellen redovisas vilka arbetsplatser som har fler handledare respektive handledarutbildade handledare uppdelat på företagsstorlek.

Arbetsplatsstorlek (antal respondenter)	Fler handledare (%)	Handledarutbildning (%)
Mindre små (11)	4 (36)	2 (18)
Större små (22)	13 (59)	10 (45)
Mellanstora (6)	5 (83)	0 (0)
Stora (3)	0 (0)	2 (67)

Vad gäller **Utmaningar i handledning**¹¹, se *Tabell 6*, har sex utmaningar med handledarrollen definierats; *Tid, Pedagogik, Uppföljning, Planering, Intressera* samt *Socialt*. 10 respondenter har angett *Tid* som utmaning, åtta har angett *Pedagogik* respektive *Uppföljning*. *Planering* har uppgetts av sex respondenter medan *Socialt* respektive *Intressera* har uppgetts av fem respondenter. Sju handledare har uppgett att de inte ser några utmaningar i rollen.

Handledare med handledarutbildning har i genomsnitt uppgett 0,9 utmaning medan handledare utan handledarutbildning i genomsnitt har uppgett 1,0 utmaning. Det finns en

¹⁰ Arbetsplatser där vissa handledare har handledarutbildning räknas inte i denna kategori.

¹¹ För utförlig beskrivning av hur svaren har operationaliserats, se bilaga 2.



försumbar tendens att handledare utan handledarutbildning ser fler utmaningar i rollen än handledare med handledarutbildning.

Vad gäller handledare som är ensamma i rollen har de i genomsnitt uppgett 1,1 utmaning. Handledare som delar uppdraget med andra har i genomsnitt uppgett 0,9 utmaning. Det finns en försumbar tendens att handledare som är ensamma i sitt uppdrag ser fler utmaningar i handledarrollen.

Sociala faktorer som att vara en förebild och knyta an till en nyanställd uppges endast av handledare som delar på uppdraget. Ensamma handledare som har handledarutbildning är den enda gruppen som inte ser *Tid* och *Intressera* som en utmaning. Handledarutbildade handledare som delar på uppdraget är den enda gruppen som inte ser *Pedagogik* eller *Planering* som utmaningar.

Tabell 6. I tabellen redovisas utmaningar i handledarskapet uppdelat handledarutbildade/icke handledarutbildade handledare som delar på/är ensamma i uppdraget. Svaren är inte ömsesidigt uteslutande.

Handledarutbildning	Antal handledare	Utmaning	Frekvens
Ja (14)	En (5)	Pedagogik	2
		Uppföljning	2
		Planering	1
		<i>Inga</i>	1
	Flera (9)	Tid	2
		Uppföljning	2
		Intressera	1
		Socialt	3
		<i>Inga</i>	3
Nej (28)	En (15)	Tid	2
		Pedagogik	3
		Uppföljning	4
		Planering	2
		Intressera	1
		<i>Inga</i>	3
	Flera (13)	Tid	6
		Pedagogik	3
		Planering	3
		Intressera	3
		Socialt	2



Vad gäller **Positiva erfarenheter** av handledarskapet uppger majoriteten av respondenterna att de utvecklas själva i rollen som handledare.

”Det är väldigt utvecklande att ha med sig YA. Vissa saker i vårt yrke är självklart för en erfaren men man får tänka till när man ska lära ut. Givande och roligt.”

”Att vara handledare skapar en förståelse för lärandet i arbetslivet.”

Det näst vanligaste svaret är att det är givande att se en ungdom utvecklas och ta för sig.

”Det är kul att se när ungdomar får självförtroende och verkligen växer och mognar snabbt när de kommer igång i arbetslivet och känner att de duger.”

”Det är positivt att känna att man hjälper någon till ett yrke.”

Information

Arbetsgivarna ombads svara på hur de fick kännedom om anställningsformen.¹² Avseende **Kännedom om YA**, se *Tabell 7a*, kan konstateras att majoriteten av respondenterna har fått information om yrkesintroduktionsanställning från sin arbetsgivarorganisation.

Tabell 7a. I tabellen redovisas hur arbetsgivare fick kännedom om yrkesintroduktionsanställning. Svarealternativen är inte ömsesidigt uteslutande. Relativ frekvens är avrundat till hela procent.

Kännedom om YA	Frekvens	Relativ frekvens (%)
Arbetsgivarorg.	19	45
Arbetsförmedlingen	12	29
Arbetsgivarorg.	6	14
Arbetsplatsen	1	2
Utifrån	3	7
Gymnasieskola	1	2
Media	1	2

¹² För utförlig beskrivning av hur svaren har operationaliserats, se bilaga 2.



Vid jämförelse mellan olika avtal, se *Tabell 7b*, kan konstateras att information från arbetsgivarorganisationen respektive Arbetsförmedlingen förekommer i fyra avtalsområden. Information från arbetstagarorganisationen förekommer i tre avtalsområden. Dessa tre källor tycks således vara viktiga oavsett bransch.

Tabell 7b. I tabellen redovisas hur arbetsgivare fick kännedom om yrkesintroduktionsanställning uppdelat på avtal. Svarsalternativen är inte ömsesidigt uteslutande.

Avtal (antal respondenter)	Rekrytering	Frekvens
EIO – SEF (26)	Arbetsgivarorg.	14
	Arbetsförmedlingen	5
	Arbetsstagarorg.	4
	Media	1
	Gymnasieskola	1
	Utifrån	1
	Arbetsplatsen	1
VVS – Byggnads (5)	Arbetsgivarorg.	3
	Arbetsförmedlingen	1
	Arbetsplatsen	1
Teknikföretagen - IF Metall (3)	Arbetsgivarorg.	1
	Arbetsstagarorg.	1
	Arbetsförmedlingen	2
IKEM - IF Metall (1)	Arbetsstagarorg.	1
IF Metall (hängavtal) (2)	Arbetsförmedlingen	2
Grafiska förbundet - GS Facket (2)	Arbetsförmedlingen	2
TMF - GS Facket (1)	Arbetsgivarorg.	1
SKL - Kommunal (BUI) (2)	Utifrån	2



I *Tabell 7c*, se nedan, kan utläsas att information om anställningsformen via arbetsgivarorganisationen är det enda alternativ som förekommer oavsett arbetsplatsstorlek. Information från arbetstagarorganisationen respektive Arbetsförmedlingen förekommer i tre av grupperna. Information från yttre aktörer förekommer enbart på arbetsplatser med minst 50 anställda.

Tabell 7c. I tabellen redovisas hur arbetsgivare fick kännedom om yrkesintroduktionsanställning uppdelat på avtal. Svartalternativen är inte ömsesidigt uteslutande.

Arbetsplatsstorlek (antal respondenter)	Rekrytering	Frekvens
Små (11)	Arbetsgivarorg.	4
	Arbetsförmedlingen	5
	Arbetstagarorg.	2
Mindre små (22)	Arbetsgivarorg.	11
	Arbetsförmedlingen	6
	Arbetsplatsen	1
	HR	1
	Media	1
	Gymnasieskolan	1
Mellanstora (6)	Arbetsgivarorg.	2
	Arbetsförmedlingen	1
	Arbetstagarorg.	1
	Arbetsplatsen	1
	Utifrån	1
Stora (3)	Arbetsgivarorg.	1
	Utifrån	2

Av 42 respondenter hade sex kännedom om YA-delegationen sedan tidigare. Fyra hade fått information från sin arbetsgivarorganisation, en hade fått information från Arbetsförmedlingen och en hade fått information via media.

Bortfall

Av 512 anställningar har 155 arbetsgivare valt att lämna medgivande om hävande av sekretessen gentemot YA-delegationen. Det går, som tidigare nämnt¹³, inte att utläsa hur stor andel av arbetsgivarna som har valt att lämna medgivande. Dock förefaller det rimligt att fler än 155 arbetsgivare står för 512 anställningar. Att arbetsgivare har valt att inte lämna medgivande kan bero på att det kräver extra administrativt arbete, att syftet med medgivandet är oklart och/eller en ovilja att lämna ut uppgifter.

Av de 155 som har lämnat medgivanden har 42 valt att delta i studien. Av de 20 som har återkopplat men som valt att inte delta har åtta uppgett att de inte har tid, två har uppgett att de inte har någon anställd på yrkesintroduktionsavtal, två har uppgett att ansvarig är sjukskriven och övriga har inte lämnat någon anledning. Utifrån detta förefaller det rimligt att

¹³ Se Metod, s. 7.



några av de arbetsgivare som inte har återkopplat har för lite tid, eller inte har intresse av att delta i studien. Att det är en regeringskommitté som skickar ut enkäterna kan också påverka då arbetsgivare eventuellt kan känna sig granskade. Det kan även finnas en viss skepsis då det inte är en obunden part som genomför utvärderingen. Arbetsgivarna som blivit tillfrågade att delta har anställt på yrkesintroduktionsavtal från maj 2017 till oktober 2017 och har därför kommit olika långt i anställningsperioden. För vissa kan det vara första gången de anställer på yrkesintroduktionsavtal. Dessa faktorer kan rimligen också påverka benägenheten att delta.

Analys och reflektioner

Som tidigare nämnt är materialet litet med enbart 42 respondenter. Resonemang görs utifrån resultaten i denna studie kopplat till förstudien samt Statskontorets delrapporter.

Anställningsformen

Det kan konstateras att majoriteten av arbetsgivarna i materialet är positivt inställda till anställningsformen och kan tänka sig att nyttja den igen. De yrkesintroduktionsanställda blir i stor utsträckning erbjudna fortsatt anställning. Detta konstaterades även i YA-sekretariatets förstudie. Resultatet i denna studie stärker således indikationen att anställningsformen fyller ett syfte för arbetsgivare och att den leder till anställning för individerna.

Gällande **Rekrytering** tycks yrkesintroduktionsanställningar främst blir aktuella vid ökad arbetsbelastning eller vid plötslig personalavgång. Detta var även tendensen i förstudien. De arbetsgivare som anger svar som indikerar ett framtida behov är främst verksamma på arbetsplatser med färre än 50 anställda. I förstudien var fyra av fem arbetsgivare som angav svar som indikerade en långsiktig kompetensförsörjningsstrategi verksamma på arbetsplatser med maximalt nio anställda. Det kan antas att när anställningsformen används för att säkra den framtida kompetensförsörjningen görs det främst på mindre arbetsplatser.

Samtidigt kan det i detta material utläsas att kompetensbrist är en orsak till rekrytering oavsett avtal och arbetsplatsens storlek. I kommunikationen om yrkesintroduktionsavtal skulle potentialen att genom anställningsformen långsiktigt säkra arbetsplatsens kompetensförsörjning behöva lyftas. Detta skulle troligen gynna arbetsplatser oavsett storlek.

Resultatet visar också att det finns många olika rekryteringsbehov. Flexibiliteten i anställningsformen gör att den används både vid kortsiktiga behov och vid en mer strategisk planering för att säkra framtida kompetensbehov. Det tycks således vara en anställningsform som skulle gynna många arbetsgivare oavsett rekryteringsbehov.

Gällande **Varför YA** är den vanligaste anledningen möjligheten att lära upp någon under arbete. Denna anledning förekommer i flest branscher och på arbetsplatser av samtliga storlekar. I förstudien är inget svar tydligt dominerande men *Lärande* är det näst vanligaste



svaret och förekommer i flest branscher. Detta indikerar att syftet med anställningsformen, att lära upp nya medarbetare, också är en vanlig anledning till att anställningsformen används.

Den näst vanligaste anledningen till att använda just yrkesintroduktionsanställning i detta material är *Ekonomiskt stöd*. Detta var en anledning som inte förekom i stor utsträckning i förstudien. Dock är det en av tre vanliga anledningar till att välja yrkesintroduktionsanställning i Statskontorets delrapport. Det ekonomiska stödet tycks alltså vara viktigt för att arbetsgivare ska välja att anställa. Positiva aspekter som nämns med anställningsformen är att det har varit möjligt att anställa två personer istället för en, att det är lättare att behålla en person även när produktionen går ned om ekonomiskt stöd finns. Det ekonomiska stödet tycks således vara en säkerhet för arbetsgivarna som gör att de vågar anställa någon som inte är fullärd. Trots att *Lärande*, i detta material, är den vanligaste anledningen till att anställa skulle anställningarna kanske varit färre om det ekonomiska stödet inte fanns.

Relativt många respondenter har angett att yrkesintroduktionsanställningar var det enda kända anställningsalternativet. Sex av sju som har uppgett detta är verksamma inom elbranschen. 18 av 19 respondenter som har anställt på yrkesintroduktionsavtal tidigare är också verksamma inom elbranschen. I förstudien var den vanligaste anledningen till att anställa på yrkesintroduktionsavtal att det är en rutin inom branschen. Samtliga som angav detta var verksamma inom elbranschen. Detta tyder på att anställningsformen är väl etablerad inom denna bransch. Rimligen skulle fler anställningar komma till stånd i andra branscher om anställningsformen även där blev tydligt etablerad. Det tycks även vara så att när en arbetsgivare en gång anställt på anställningsformen så ser de värdet i att använda sig av den igen. Både i denna studie och i förstudien konstateras att i princip samtliga respondenter kan tänka sig att anställa på yrkesintroduktionsavtal igen. Mer stöd och information från parterna skulle underlätta för arbetsgivare att anställa på yrkesintroduktionsavtal. Detta skulle i sin tur kunna leda till att fler arbetsgivare kan upprätta anställningsformen som en rutin på arbetsplatsen för att lära upp nya medarbetare.

När arbetsgivare fått lämna fria kommentarer har ett flertal nämnt yrkesintroduktionsanställning som en viktig anställningsform för kompetensförsörjningen. Detta kunde även observeras i förstudien. Majoriteten av arbetsgivarna kan dessutom tänka sig att anställa på yrkesintroduktionsavtal igen. Det tycks alltså vara så att även om antalet yrkesintroduktionsanställningar är relativt lågt är anställningsformen viktig för de arbetsgivare som känner till den.

Lärande

Både i denna studie och i förstudien har en tydlig majoritet av arbetsgivarna ansett det vara enkelt att skriva en lärandeplan. Det konstateras också att flertalet av arbetsgivarna som uppger detta har fått hjälp eller information från sin arbetsgivar- och/eller arbetstagarorganisation. Slutsatsen kan dras att anställningen underlättas om arbetsgivare får någon form



av stöd i att ta fram en lärandeplan. Det är därför fördelaktigt om parterna, Arbetsförmedlingen eller andra relevanta aktörer finns tillgängliga för stöd.

Parterna centralt kan erbjuda stöd i form av färdiga mallar och information om hur arbetsgivaren gör för att skriva en lärandeplan. På lokal nivå kan parterna underlätta för arbetsgivaren genom att finnas tillgängliga för möte eller telefonkontakt. Arbetsförmedlingen kan vara ett stöd genom att berätta om vad som krävs i lärandeplanen och hur en arbetsgivare kan tänka när denna fylls i. Då detta inte ingår i Arbetsförmedlingens uppdrag bör parterna försöka axla det största ansvaret.

På YA-delegationens webbplats finns information om hur lärandeplanen kan utformas. Det kan därför underlätta för arbetsgivare om parterna och Arbetsförmedlingen fortsatt informerar om det stöd som YA-delegationen kan erbjuda.

På drygt hälften av arbetsplatserna finns minst två utsedda handledare för varje YA-anställd. I förstudien fanns fler än en handledare på cirka två tredjedelar av arbetsplatserna. Resultatet i denna studie kan stärka indikationen att handledare som delar på uppdraget är relativt vanligt vid yrkesintroduktionsanställningar.

I förstudien hade cirka 17 procent av handledarna genomgått en handledarutbildning. I denna studie konstateras att knappt 30 procent av handledarna har handledarutbildning. En majoritet av handledarna för de yrkesintroduktionsanställda har alltså inte handledarutbildning. Dock verkar det vara fler som har handledarutbildning än vad som indikerades i förstudien. Framförallt om hänsyn tas till Statskontorets rapport där det uppgavs att två tredjedelar av handledarna hade genomgått en handledarutbildning.

Vad gäller **Utmaningar i handledarrollen** är det enbart operationaliseringarna *Tid* och *Inga* som är överensstämmande med svar i förstudien. Resultatet i denna studie är därmed svår att jämföra med förstudien. Det som kan konstateras är att handledare ser många olika utmaningar i handledarrollen. Den utmaning som är vanligast förekommande hos gruppen handledare i denna studie är *Tid*, vilket överensstämmer med förstudien.

Handledare som delar på uppdraget tycks ha svårare för den sociala aspekten av handledarrollen. Detta beror antagligen på att vid ett delat handledaruppdrag spenderas inte lika mycket tid med den yrkesintroduktionsanställda som när en handledare har eget ansvar för den yrkesintroduktionsanställdes utveckling och lärande.

Utmaningar kopplade till att pedagogiskt förklara arbetsuppgifter samt planera lärandet utifrån individens förkunskaper är relativt vanliga. Dessa delar kan anses vara centrala för ett strukturerat och djupgående lärande. Handledare med handledarutbildning som delar på uppdraget tycks dock inte se detta som utmaningar, vilket kan indikera att lärandet på



arbetsplatser med dessa handledare eventuellt är mer utvecklande för en yrkesintroduktionsanställd.

Fyra av fem som har angett *Intressera* som en utmaning är handledare som inte har handledarutbildning. Att motivera och inspirera en nyanställd kan anses centralt för att den yrkesintroduktionsanställda ska trivas på arbetsplatsen och vilja stanna kvar även efter YA-perioden. Det kan finnas en risk att de arbetsplatser som inte har handledarutbildade handledare kan ha svårare att behålla sina yrkesintroduktionsanställda.

Det bör dock konstateras att handledare som ser en utmaning fortfarande kan hitta ett sätt att hantera utmaningen så att det inte påverkar lärandet för den yrkesintroduktionsanställda. I Statskontorets delrapport konstateras dessutom att de yrkesintroduktionsanställda i stor utsträckning är nöjda med lärandet.

Sett till gruppen överlag är, som tidigare nämnt, tidsbrist den vanligast förekommande utmaningen för handledaren. När arbetsgivaren fått uppges negativa aspekter av yrkesintroduktionsanställning har vissa dessutom angett att det är ett problem att det inte finns tid eller ekonomi till att utbilda handledare. Dock menar ett flertal arbetsgivare och en majoritet av handledarna att de har gedigen erfarenhet av att handleda nyanställda och att en handledarutbildning därför inte betraktas som nödvändig. I Statskontorets delrapport konstateras också att handledarna har stor erfarenhet av att handleda nyanställda, oberoende av om de har genomgått en handledarutbildning.

Information

Vad gäller **Kännedom om YA** kan konstateras att nästan hälften av respondenterna har fått information om anställningsformen genom sin arbetsgivarorganisation. Arbetsplatser av samtliga storlekar har fått information denna väg. Dock är det bara inom fyra av sju avtalsområden som arbetsgivarna har fått information från sin arbetsgivarorganisation. Bland verksamma inom elbranschen har hälften fått information från arbetsgivarorganisationen. I övriga branscher är informationskällorna mer spridda. Då yrkesintroduktionsavtal är ett avtal framtaget av parterna för arbetsgivarnas kompetensförsörjning kan det anses att arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna skulle ha ett större intresse av att vara den främsta informationskälla oavsett avtalsområde. Troligtvis skulle ytterligare informationsinsatser behövas från parternas sida för att fler arbetsgivare ska kunna få kännedom om och därmed kunna nyttja anställningsformen.

Arbetsförmedlingen är också en viktig informationskälla. Detta konstateras både i denna studie, i förstudien samt i Statskontorets delrapport. Det är därför av stor vikt att arbetsförmedlare känner till anställningsformen. Dock har de arbetsgivare som fått information från någon av parterna inte behövt ytterligare information från



Arbetsförmedlingen. Detta visar vikten av att arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna bedriver ett informationsarbete gentemot arbetsgivare.

Sammanfattade reflektioner

Arbetsgivare är övervägande positiva och kan tänka sig att använda anställningsformen igen. De yrkesintroduktions-anställda blir i stor utsträckning erbjudna fortsatt anställning.

Arbetsgivarna tycks främst behöva rekrytera på grund av ökad arbetsbelastning. Arbetsgivare som använder yrkesintroduktionsanställning för att säkra den långsiktiga kompetensförsörjningen är främst verksamma på mindre arbetsplatser. Att anställningsformen innehåller en lärandedel tycks vara den vanligaste orsaken att anställa på just yrkesintroduktionsavtal.

Det är relativt vanligt att den yrkesintroduktionsanställda har fler handledare under YA-perioden. Långt ifrån alla handledare har genomgått en handledarutbildning. Dock har handledarna ofta erfarenhet av att handleda på arbetsplatsen.

Parternas informationsarbete gentemot arbetsgivarna är centralt för att dessa ska känna till anställningsformen. Arbetsförmedlingen är också en viktig informationskälla för arbetsgivarna. Det är av stor vikt att arbetsförmedlare känner till anställningsformen.

På YA-delegationens webb finns information för arbetsgivare som vill anställa, en handledarutbildning för arbetsplatslärande samt information om yrkesintroduktionsanställning för arbetsförmedlare. Stödmaterial skulle kunna underlätta för fler arbetsgivare, handledare och arbetsförmedlare om webbplatsen blev mer välkänd.



Bilaga 1 – Utvärderingsfrågor

1. Vilket avtal/hängavtal har du anställt på?
2. Hur många anställda finns på din arbetsplats?
3. Hur många YA-anställda har du?
4. Hur såg ert rekryteringsbehov ut? Varför behövde du anställa?
5. Hur fick du kännedom om YA?
6. Fanns andra anställningsalternativ? I sådana fall varför valdes YA?
7. Har du anställt på YA förut?
8. Hur hittade du person/er att anställa?
9. Har du fått hjälp från facklig organisation och/eller arbetsgivarorganisation? Hur har det stödet sett ut?
10. Hur har kontakten med Arbetsförmedlingen varit? Vad har varit positivt/negativt?
11. Hur var det att sätta upp lärandeplanen? Vad var enkelt/svårt?
12. Hur utsågs handledare? (en eller flera?)
13. Har handledaren/na handledarutbildning?
14. Hur ser lärandet ut? (på arbetsplatsen eller extern utbildning)
15. Vilka utmaningar finns i handledarrollen?
16. Vilka positiva erfarenheter finns av handledarskapet?
17. Hur ser fortsättningen efter YA-anställningen ut?
18. Vilka fördelar ser du med att anställa på YA?
19. Vilka nackdelar ser du med att anställa på YA?
20. Kan du tänka dig att anställa på YA igen?
21. Kände du till YA-delegationen innan vi kontaktade dig? I sådana fall, hur fick du kännedom om oss?
22. Är det något annat du vill tillägga?



Bilaga 2 – Variabelbeskrivning

Arbetsgivarna ombads svara på vilket avtal de anställt på. I studien förekommer avtalen:

- EIO - SEF
- VVS - Byggnads
- Teknikföretagen - IF Metall
- IKEM - IF Metall
- IF Metall (hängavtal)
- Grafiska förbundet - GS facket
- TMF - GS facket
- SKL - Kommunal (BUI)

Arbetsgivarna ombads svara på hur många anställda som finns på arbetsplatsen. Denna variabel kommer att kallas **Arbetsplatsstorlek** och har indelats i grupper i enlighet med Arbetsförmedlingens klassificering. *Mindre små arbetsplatser* har 0–9 anställda, *Större små arbetsplatser* har 10–49 anställda, *Mellanstora arbetsplatser* har 50–249 anställda och *Stora arbetsplatser* har minst 250 anställda.

Anställningsformen

Arbetsgivarna ombads svara på varför de behövda anställa nya medarbetare. Detta för att YA-delegationen ska få en förståelse för när och varför arbetsgivare behöver rekrytera. Denna variabel kommer att kallas **Rekrytering**. Den indelas i sex värden baserat på textanalys av respondenternas svar. Värdet *Produktion* indikerar tillfällig arbetsökning eller tillfälligt många beställningar och uppdrag. Värdet *Arbetskraftsbrist* indikerar att personalstyrkan behöver utvidgas på grund av uppsägningar eller pensionsavgångar. Värdet *Kompetensbrist* indikerar att personal med en specifik kompetens behövs. Värdet *Framtida behov* indikerar att arbetsgivaren ser ett framtida behov av nya medarbetare. Värdet *Utifrån* indikerar att initiativet till anställning har tagits av utomstående aktörer, så som politiker och beställare. Värdet *Få in yngre* indikerar ett intresse att få in unga i verksamheten. Värdena är inte ömsesidigt uteslutande.

Arbetsgivarna ombads svara på varför de valt just yrkesintroduktionsanställning. Detta för att YA-delegationen ska få en uppfattning om hur andra arbetsgivare ska kunna uppmuntras att använda anställningsformen. Variabeln kommer att kallas **Varför YA** och är indelad i 5 värden. Värdet *Lärande* indikerar att anledningen är det lärande som ingår i anställningen. Värdet *Ekonomiskt stöd* indikerar att anledningen är det ekonomiska stödet som arbetsgivaren får. Värdet *Inga andra alternativ* indikerar att arbetsgivaren inte övervägde andra alternativ eller kände till några andra alternativ som kunde vara aktuella. Värdet *Ej eget val* indikerar att arbetsgivaren inte har fattat ett aktivt beslut om att använda anställningsformen utan att initiativet har tagit från utomstående aktörer. Värdet *Få in yngre* indikerar att indikerar att anledningen är att få in unga i branschen. Värdena är inte ömsesidigt uteslutande.



Lärande

För att utläsa skillnader i förutsättningar för att anställa mellan arbetsgivare som tyckte det var enkelt respektive svårt att skriva en lärandeplan skapades tre dikotoma variabler som redovisas i en korstabell.

Den första variabeln heter **Hjälp/Info parter**. Arbetsgivarna fick svara på om de fått hjälp av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationen. Svaren har operationaliserats till *Ja* respektive *Nej*.

Den andra variabeln heter **Pos kontakt AF**. Arbetsgivarna ombads svara på hur kontakten med Arbetsförmedlingen varit. Svaren har delats in i negativ respektive positiv kontakt. De har sedan kodats till *Ja*, vilket indikerar en positiv kontakt med Arbetsförmedlingen, samt *Nej*, vilket indikerar en negativ kontakt med Arbetsförmedlingen.

Den tredje variabeln heter **YA förut**. Arbetsgivarna ombads svara på om de anställt på yrkesintroduktionsanställning tidigare. Svaren har operationaliserats till *Ja* respektive *Nej*.

Arbetsgivarna ombads nämna utmaningar i handledarrollen. Detta för att YA-delegationen ska få insikt i om handledare behöver mer stöd vid arbetsplatslärande. Variabeln heter **Utmaningar handledarrollen**. Svaren har operationaliserats till sju värden. Värdet *Tid* indikerar att utmaningarna är kopplade till att tiden inte räcker till. Värdet *Pedagogik* indikerar att utmaningarna är kopplade till att lära ut, förklara och instruera. Värdet *Uppföljning* indikerar att utmaningarna är kopplade till uppföljning av lärandet så som kvalitetsgranskning och uppföljningssamtal. Värdet *Planering* indikerar att utmaningarna är kopplade till upplägg av lärandet och anpassa lärandet till övrig verksamhet. Värdet *Intressera* indikerar att utmaningarna är kopplade till att motivera, engagera och väcka intresse hos den anställda. Värdet *Socialt* indikerar att utmaningarna är kopplade till att knyta an till personen som lärs upp. Värdet *Inga* indikerar att handledarna inte ser några utmaningar i uppdraget. Värdena är inte ömsesidigt uteslutande.

Information

Arbetsgivarna ombads svara på hur de fick kännedom om yrkesintroduktionsanställning. Detta för att YA-delegationen ska kunna utveckla sitt arbete med informationsspridning via de kanaler som når arbetsgivarna. Variabeln kommer att kallas **Kännedom om YA** och är indelad i sju värden. Värdet *Arbetsgivarorg.* indikerar att arbetsgivarna har fått information om yrkesintroduktionsanställning från arbetsgivarorganisationen. Värdet *Arbetsförmedlingen* indikerar att arbetsgivarna har fått information om yrkesintroduktionsanställning från Arbetsförmedlingen. Värdet *Arbetstagarorg.* indikerar att arbetsgivarna har fått information om yrkesintroduktionsanställning från arbetstagarorganisationen. Värdet *Arbetsplatsen* indikerar att arbetsgivaren har fått information om yrkesintroduktionsanställning från chefer/kollegor. Värdet *Utifrån* indikerar att arbetsgivarna har fått information om



yrkesintroduktionsanställning från yttre aktörer så som politiker och tjänstemän. Värdet *Gymnasieskola* indikerar att arbetsgivaren har fått information om yrkesintroduktionsanställning från en gymnasieskola. Värdet *Media* indikerar att arbetsgivaren har fått information via mediala kanaler, personen som skulle anställas. Värdena är inte ömsesidigt uteslutande.

Att lära sig jobbet på jobbet

En intervjustudie med yrkesintroduktionsanställda

Ulrika Berg Olofson på uppdrag av YA-delegationen
2018-06-20

Sammanfattning

På uppdrag av delegationen för arbetsplatslärande vid yrkesintroduktionsanställningar, hädanefter kallad YA-delegationen, har YA-sekretariatet initierat en studie baserad på intervjuer med yrkesintroduktionsanställda, hädanefter kallade YA-anställda. Studien är genomförd av Ulrika Berg Olofson på uppdrag av YA-delegationen. Syftet med studien är att lära mer om hur lärandet går till på arbetsplatsen utifrån den anställdes perspektiv.

15 YA-anställda på 10 arbetsplatser har intervjuats om hur de har lärt sig sina arbetsuppgifter. Det är vanligt att den YA-anställda inledningsvis går bredvid en erfaren kollega för att observera och lära sig hur kollegan utför arbetet. Därefter har den YA-anställda, under handledning från kollegan, fått börja utföra arbetsuppgifter. Allteftersom den YA-anställda lärt sig har hen fått börja arbeta mer självständigt. På flera av de arbetsplatser som besöktes utförde den YA-anställda uppgifter på egen hand och var ute på egna kunduppdrag.

Flera intervjuade uttrycker att progressionen i lärandet, att gå från att utföra enklare uppgifter till svårare, ökar motivationen för både arbetet i sig och för det fortsatta lärandet. De YA-anställda vill gärna få utmaningar och känna att de klarar av arbetet och att de lär sig mer och mer.

En viktig roll i lärandet har den handledande kollegan. Flera av de intervjuade lyfter fram att en handledare behöver vara lugn, ha tålmod och låta det få ta tid när den YA-anställda lär sig och utför sina arbetsuppgifter. Den YA-anställda behöver få tid att pröva sig fram, ställa frågor, göra fel och testa igen. De intervjuade tycker det är viktigt för lärandet att handledaren lägger tid på att ge konstruktiv feedback, både positiv och negativ.

De arbetsplatser som besöktes har samtliga blivit beviljade ekonomiskt stöd från Arbetsförmedlingen. Det innebär att det finns en utbildningsplan och en utsedd handledare¹ för varje YA-anställd. Endast en av de intervjuade kände till vem hens formellt utsedda handledare var. Ingen av de intervjuade kände till sin utbildningsplan. Det går inte att dra några slutsatser utifrån intervjuerna om hur detta har påverkat lärandet. Samtliga intervjuade upplever sig ha fått den handledning de behövt för att lära sig arbetet. Det går inte heller att utesluta att lärandet utgår ifrån planeringen i utbildningsplanen fast de YA-anställda inte känner till detta.

Inledning

Bakgrund

YA-delegationen ska enligt regeringens direktiv² samla och sprida information om hur ett väl strukturerat och relevant lärande kan utformas samt följa och analysera hur förutsättningarna för lärande inom ramen för yrkesintroduktionsanställningarna utvecklas. YA-delegationen har även fått ett muntligt förtydligande av uppdraget om att sprida information om och främja anställningsformen.

YA-sekretariatet har i en förstudie³ publicerad oktober 2017 och i en studie publicerad februari 2018⁴ frågat arbetsgivare som anställt på yrkesintroduktionsavtal hur anställningsformen, arbetsplatslärandet samt informationen om yrkesintroduktionsanställningar fungerar. Förstudien visade att arbetsgivare är övervägande positiva och kan tänka sig att använda anställningsformen igen. Enligt arbetsgivarna får de yrkesintroduktionsanställda i stor utsträckning erbjudande om fortsatt anställning. Studien visade att arbetsgivarna främst tycks behöva rekrytera på grund av ökad arbetsbelastning. Orsaken till att de valt att anställa på just yrkesintroduktionsavtal är

¹ Förordning (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar

² Direktiv U2014:51

³ Delegationen för yrkesintroduktionsanställda 2017

⁴ Delegationen för yrkesintroduktionsanställda 2018

anställningsformens lärandedel. Studien visade också att det är relativt vanligt att de yrkesintroduktionsanställda har flera handledare under YA-perioden. Långt ifrån alla handledare har genomgått en handledarutbildning. Dock har handledarna ofta erfarenhet av att handleda på arbetsplatsen.

För att komplettera arbetsgivarnas perspektiv i de tidigare studierna, gav YA-delegationen YA-sekretariatet i uppdrag att genomföra en studie baserad på intervjuer med YA-anställda. Upplägget med YA-anställningar är en kombination av anställning och lärande. Det vanligaste är att den YA-anställda lärs upp på arbetsplatsen av en handledare. Genom att intervjua YA-anställda ville YA-delegationen ta reda på hur lärandet går till, det vill säga hur de lär sig det som behövs för yrket.

Studiens genomförande

Syftet med studien är att lära mer om hur lärandet går till på arbetsplatsen utifrån den anställdes perspektiv. Frågor som legat till grund för studien har varit: Hur går det till när de lär sig? Hur ser bra förutsättningar för lärande ut? Hur är lärandet strukturerat? Hur följs lärandet upp?

Totalt har 15 YA-anställda, fördelade på 10 arbetsplatser, intervjuats. De är verksamma inom byggindustrin, gjuteri, kommunalt arbete, textilindustrin, VVS samt som elektriker och låssmed.

YA-delegationen har inga kontaktuppgifter till YA-anställda. För att få ut en intresseanmälan om att ställa upp på intervju mejlade YA-sekretariatet till de arbetsgivare som sekretariatet hade kontaktuppgifter till och fick på det sättet svar från fyra arbetsgivare med totalt fem YA-anställda. Av dem bokades tre anställda in för intervju och övriga två avböjde intervju på grund av tidsbrist. Därpå gick YA-sekretariatet ut med en andra förfrågan till sitt nätverk och fick svar från ett tiotal företag, varpå ytterligare 12 YA-anställda valdes ut för intervju. En av dessa ville bli intervjuad genom mejlväxling. Urvalet i det här skedet grundade sig på att få en variation mellan olika branscher.

Av de 15 intervjuade är 12 män och 3 kvinnor, vilket ger en könsfördelning på 80 % män och 20 % kvinnor. Enligt Arbetsförmedlingens statistik var fördelningen mellan män och kvinnor anställda på yrkesintroduktionsavtal år 2017 totalt sett 80 % respektive 20 %.⁵ Könsfördelningen i urvalet är därmed representativ med fördelningen av män och kvinnor anställda på yrkesintroduktionsavtal.

Intervjuerna har varit semistrukturerade. Inför intervjuerna förbereddes en intervjuguide med öppna frågor som inte skickades ut på förhand. Intervjupersonernas berättelser och svar fick styra intervjuernas struktur. Intervjuerna är genomförda av Ulrika Berg Olofson och av YA-sekretariatet.

Intervjuerna genomfördes på de YA-anställdas arbetsplatser. En anledning var att underlätta för de som ställde upp att bli intervjuade. En annan orsak var att telefonintervjuer inte bedömdes som lämpliga för ändamålet. Förhoppningen var att de YA-anställda skulle känna sig mer bekväma med att bli intervjuade om intervjuerna genomfördes i deras miljö. Ytterligare en orsak var att skapa en kontext till svaren. Kontexten ger en känsla av sammanhang vilket kan underlätta intervjun genom att till exempel ställa lämpliga följdfrågor.

För att de intervjuade skulle kunna prata fritt genomfördes intervjuerna i de allra flesta fall avskilt från kollegor och chef. Intervjupersonerna fick klara besked om att ingen skulle kunna identifiera dem i den slutliga rapporten.

Intervjuerna bandades och sammanfattningar utifrån intervjuerna skrevs ner. Sammanfattningarna har analyserats och analyserna ligger till grund för denna rapport. Ulrika Berg Olofson har gjort analyserna och skrivit rapporten.

⁵ YA-delegationens årsrapport 2018

Resultat

Det saknas ett nationellt register över arbetsgivare som anställer på yrkesintroduktionsavtal och därför går det inte att göra ett systematiskt urval av intervjupersoner, något som kan ha påverkat resultatet. Det är möjligt att de som trivs och tycker att lärandet fungerar bra, är de som ställer upp på en intervju.

Det finns dock en variation i materialet. En övervägande del av de intervjuade är positiva till sin tid som YA-anställda och hoppas på en framtid inom branschen. Gemensamt för dem är att de antingen kände till företaget eller branschen och aktivt sökte efter en arbetsplats inom den. Flera har fått eller kommer få tillsvidareanställning på samma arbetsplats. De intervjuade som är mindre positiva till sin tid som YA-anställd kände inte till arbetsplatsen eller vilken typ av arbetsuppgifter de skulle få utföra. För dem är en framtid inom branschen inte lika självklar.

I berättelserna om hur lärandet på arbetsplatserna har gått till är det endast små variationer mellan intervjuerna. Hur de intervjuade har fått lära sig jobbet på jobbet ser ungefär lika ut.

Det resultat som redovisas här grundar sig enbart på empiri från intervjuerna.

De intervjuade och företagen

Tre av arbetsplatserna i materialet hade 0–9 anställda, sex arbetsplatser hade 10–49 anställda och slutligen en arbetsplats hade över 250 anställda.

Av de intervjuade är fem verksamma inom kommunalt arbete, tre inom VVS respektive och tre som elektriker. Övriga fem intervjuade är verksamma inom byggindustrin, gjuteri, textilindustrin och lässmed.

Sju av de intervjuade hade gjort sin praktik och i något fall även sommarjobb på arbetsplatsen, vilket sedan ledde till YA-anställning. Fem av de intervjuade fick YA-anställningen genom direkt rekommendation av Arbetsförmedlingen. Av dessa var fyra på samma arbetsplats. Tre av de intervjuade fick kontakt med arbetsplatsen genom privata kontakter eller skolan.

Går från att bli visad till att göra själv

Intervjupersonerna blev tillfrågade om hur de har lärt sig arbetet och de fick beskriva processen.

På samtliga arbetsplatser har läroprocessen för de YA-anställda i stora drag följt följande upplägg: Den YA-anställda har fått gå bredvid en erfaren kollega och titta på när hen har utfört arbetsuppgifter. Det momentet har vanligtvis varit kort, ungefär en arbetsdag. Därefter har den YA-anställda under handledning fått börja utföra liknande arbetsuppgifter själv. I takt med att hen lärt sig arbetsuppgifterna har hen fått lära sig fler uppgifter och så småningom fått börja arbeta lite mer på egen hand. I flera intervjuer berättar de YA-anställda hur de har gått från att inledningsvis ha tittat på till att nu arbeta mer eller mindre självständigt.

Det tycks vara av betydelse både för lärandet och för motivationen för arbetet att den YA-anställda får allt mer utmanande uppgifter och får arbeta på egen hand. Flera av de intervjuade uttrycker behovet att bli utmanade för att känna motivation för lärandet och för arbetsuppgifterna.

Det finns skillnader mellan hur de intervjuade upplever att de lär sig bäst. Intresset för teori är olika stort. Några tycker att de lär sig bäst om de får testa själva direkt. De tycker att teori är bra, och de har den med sig i bakgrunden som stöd, men det är inget som de behöver mera av. Andra tycker att teori är intressant och de vill gärna få båda delar i sin handledning. De vill både få handledning i det praktiska, men också den teoretiska bakgrunden till varför de gör som de gör.

De som har intervjuats tycker att det sätt som de har blivit lärda på har varit bra – att först bli visad och sedan få pröva själv. De intervjuade har fått frågan hur de själva skulle göra om de fick lära upp någon. Antingen har de svarat att de skulle göra på samma sätt som de själva blivit lärda, eller så har deras svar liknat det sätt som de beskriver att de har blivit lärda på.

På en av de 10 arbetsplatser som besöktes inleddes yrkesintroduktionsanställningen med en två veckors introduktionskurs för de YA-anställda. Fler personer anställdes samtidigt och gick introduktionskursen tillsammans. Till arbetsuppgifterna hör att inventera offentliga miljöer utifrån vissa givna kriterier. De som intervjuades här berättar att de under introduktionsveckorna fick lära sig hur de skulle bedöma de offentliga miljöerna utifrån dessa kriterier och hur de skulle registrera dem i ett program på en surfplatta. Efter introduktionskursen fick de YA-anställda testa på arbetet i praktiken tillsammans med en erfaren kollega. De flesta av de intervjuade tyckte att introduktionskursen var bra och lärorik, men det var när de fick gå bredvid kollegan och testa på uppgifterna själva under handledning som de faktiskt lärde sig arbetet. En av de intervjuade tyckte att introduktionskursen kunde ha kortats ner. Hen kände sig redo att börja jobba på riktigt innan kursen var slut.

Några av de övriga intervjuade har gått externa kurser inom ramen för sin yrkesintroduktionsanställning. En av de intervjuade går kurser för att ta yrkescertifiering. Flera av de intervjuade har haft möjlighet till externa kurser, men behovet har saknats då de redan har gått kursen inom ramen för sin gymnasieutbildning.

Lärandet styrs av inkomna jobb

På frågan om det finns någon planering för vad den YA-anställda ska lära sig visar det sig att ingen av de intervjuade känner till om de har en utbildningsplan.

Det som styr innehållet i lärandet, utifrån de YA-anställdas perspektiv, är vilka arbeten och beställningar som kommit in. Tempo och innehåll på handledningen anpassas utifrån vad den YA-anställda kan och hur fort hen lär sig. Även om de YA-anställda inte känner till någon utbildningsplan, är det i intervjuerna tydligt att lärandet anpassas utifrån den YA-anställdes kunskaper och förmåga att ta till sig instruktioner och lära sig. De intervjuade berättar om hur handledande kollegor stegvis lotsar dem från enklare arbetsuppgifter till mer komplexa uppgifter i takt med att de lär sig. Det går alltså inte utifrån intervjuerna att utesluta att de YA-anställdas lärande grundar sig i en utbildningsplan, även om de inte känner till den.

Inom elbranschen kan yrkesintroduktionsavtalet användas för att anställa en lärling. Det finns branschspecifika krav på vilka moment en lärling behöver för att slutföra sin lärlingsutbildning. För de intervjuade inom denna bransch utgör dessa krav en form av struktur för lärandet. De vet därmed vad de behöver för att göra klart sin lärlingsutbildning.

Tid och tålmod behövs i handledningen

På frågan om hur den YA-anställdes kontakt med handledaren har sett ut, framkommer det att endast en av de intervjuade känner till vilken av kollegorna som är det formellt utsedde handledaren. På en av de besökta arbetsplatserna där den YA-anställdes enda kollega även är hems chef är det uppenbart vem som har den handledande rollen. På övriga arbetsplatser vet inte den YA-anställda vem som är hems formellt utsedd handledare. Samtidigt har alla i början av sin anställning fått gå bredvid en mer erfaren kollega och alla vet vem de kan vända sig till med frågor.

På arbetsplatser med flera anställda är det vanligt att den YA-anställda får arbeta tillsammans med olika kollegor som i tur och ordning har den handledande rollen. Flera av de intervjuade lyfter fram

det som något positivt. Uppfattningen hos de intervjuade är att kollegorna har olika kompetenser och genom att arbeta tillsammans med flera olika lär de sig mer. Fler handledande kollegor ger den YA-anställda fler perspektiv på arbetsuppgifterna. Även den YA-anställda i materialet som vet vem som formellt är hans handledare, vänder sig ibland till andra kollegor med frågor om arbetet. Det får hen anpassa lite efter situationen och det som ska utföras. I YA-sekretariatets studie bland arbetsgivare framkommer även där att det är vanligt att YA-anställda har fler handledare.⁶

På frågan vad som är viktiga egenskaper hos en handledare eller handledande kollega, lyfter flera av de intervjuade fram tålmod. En handledare behöver ha tålmod och låta det ta tid när den YA-anställda utför sitt arbete. Det behöver finnas tid för att den YA-anställda att pröva sig fram, ställa frågor, göra fel och testa igen. Det är viktigt att handledaren är lugn och inte stressar den som ska lära sig. Det är viktigt att handledaren lägger tid på att ge konstruktiv feedback, både positiv och negativ. Feedback upplevs viktigt för självförtroendet.

Utifrån materialet går det inte att bedöma hur och om lärandet påverkats av att de YA-anställda inte känner till vem som är deras formella handledare. Samtliga intervjuade upplever att de har fått den hjälp och det stöd de behövt för att lära sig. Alla tycker också att de har fått löpande feedback och känner att de utvecklas i sin roll.

Trivsel och trygghet gynnar lärandet

De intervjuade fick frågan om hur de trivs på arbetsplatsen. Ibland har de själva kommit in på olika aspekter av trivsel kopplat till lärande.

Samtliga intervjuade säger att de trivs på arbetsplatsen. De upplever sig bli väl bemötta av kollegor både socialt och när kollegorna handleder dem i arbetet.

På frågan om vilka egenskaper som uppskattas hos en handledare framkommer även egenskaper som kan kopplas till social kompetens. En av de intervjuade berättar att hen uppskattar om den handledande kollega kan vara social och skämta lite under tiden. En annan av de intervjuade säger att arbetet flyter på bättre om hen har bra kontakt med kollegan som hen arbetar med.

Flera intervjuade berättar att kollegorna uppmanar dem att ställa frågor. En intervjuad lyfter fram att när hen känner sig trygg på arbetsplatsen och med kollegorna vågar hen ställa fler frågor.

Osäkerhet och lågt självförtroende tar en av de intervjuade upp som negativt för lärandet. För att inte hamna där, upplever den intervjuade, är det viktigt med återkoppling. Det behövs både negativ och positiv feedback. Om feedbacken är enbart negativ sjunker självförtroendet och det är svårt att lära sig.

Jobbet blir på riktigt

Intervjupersonerna fick jämföra lärandet i skolan med lärandet på arbetsplatsen.

De intervjuade upplever att det är när de kommit ut på en arbetsplats som de verkligen fått lära sig de praktiska inslagen inom yrket. De praktiska övningsmomenten i skolan når inte upp till samma nivå som arbetsuppgifterna på en arbetsplats. De YA-anställda som inledde sin anställning med en introduktionskurs upplever samma sak. Det är när de får använda kunskaperna från kursen i verkligheten som de verkligen lär sig dem.

⁶ Delegationen för yrkesintroduktionsanställda 2018

Intresset för skolans teoriundervisning skiljer sig åt mellan de intervjuade. De med lägre teoriintresse är inte intresserade av att ha teorigenomgångar i anslutning till arbetsuppgifterna. Medan andra gärna vill varva teori med praktiskt utförande även under YA-anställningen.

I flera av intervjuerna framkommer andra moment som inte har med det faktiska yrket att göra, så som kundrelationer, rutiner på en arbetsplats och det sociala med kollegor. Det är något de fått lära sig på plats.

Sammanfattande iakttagelser

Intrycket från intervjuerna är att merparten av de YA-anställda trivs bra på sina arbetsplatser och upplever att de lärt sig mycket och utvecklats i sina yrkesroller. Flera tycker att de inom ramen av sin YA-anställning lärt sig jobbet på riktigt. Även om många uppskattar sin gymnasieutbildning, lyfter flera fram att de fått en annan förståelse för yrket genom arbetsplatsen. Genom anställningen har de också lärt sig annat som är svårt att lära sig i skolan, som till exempel kundrelationer, rutiner på en arbetsplats och det sociala med kollegor.

Hur har de lärt sig? Det som kommer fram i intervjuerna är att varje inlärningsprocess i något skede innehåller momenten att bli visad, få testa själv under handledning och slutligen utföra arbetsuppgifter mer eller mindre självständigt.

Ingen av de intervjuade känner till om det finns någon utbildningsplan för deras lärande. Enligt de intervjuades uppfattning är det inkomna uppdrag och beställningar som styr vilka moment och arbetsuppgifter de får lära sig. Intervjuerna vittnar om att handledande kollega anpassar den faktiska handledningen utifrån den YA-anställda. En tolkning är att vad den YA-anställda lär sig styrs av inkomna jobb och beställningar. Hur det går till när hen lär sig, alltså vad som sägs och görs i handledningen anpassas mer direkt utifrån den YA-anställda. Utifrån intervjuerna går det inte att säga om utbildningsplanen som ligger till grund för deras anställning följs eller inte.

Endast en av de intervjuade vet vem som formellt är utsedd till hens handledare. Samtidigt är alla tillfreds med den handledning och det stöd som de fått från kollegor. De intervjuade berättar om handledande kollegor med tålmod för deras lärandeprocess och kunskap att förklara så att de förstår. De YA-anställda vet i samtliga fall vem eller vilka de kan vända sig till med frågor. Inte heller här går det att utifrån materialet bedöma hur ett mer strukturerat handledarskap hade påverkat lärandet. Att det ofta funnits flera handledande kollegor och/eller flera att vända sig till med frågor är något som flera av de intervjuade uppskattar. De intervjuade upplever att de får fler perspektiv och ingångsvinklar till hur en arbetsuppgift kan lösas om de får handledning från fler kollegor.

Huruvida lärandet skulle kunna förbättras med en tydlig struktur som är tydlig även för den YA-anställda går inte att besvara utifrån denna begränsade studie. För det behövs ett bredare empiriskt underlag och djupare analyser och är något som lämnas över till framtida studier.

Seltek – ett elföretag med fokus på gemenskap



På elföretaget Seltek ligger satsningen på personlig utveckling parallellt med utveckling i yrkesrollen. Den starka sammanhållningen i arbetslaget uppskattas av beställare och har varit en framgångsfaktor för företaget.

Seltek Skandinavisk Elteknik AB är ett elföretag i Kungsängen. Företaget har stor vana av att ta emot och lära upp personer på arbetsplatsen. Ägaren Pelle Nordell har drivit egna företag inom elbranschen sedan 1990 och säger att hans drivkraft alltid har varit intresse för människor och att se dem utvecklas. En torsdag i månaden äter personalen gemensam frukost och berättar om inkommande uppdrag och vilka utmaningar de har stött på. Ibland bjuder företaget in talare som tar upp ämnen som inte alltid diskuteras på arbetsplatsen. Det handlar ofta om mjuka värden, så som hur ironi kan uppfattas och missförstås.

– Det är viktigt att bygga en stark sammanhållning i gruppen, anser Pelle. Det gör att folk känner sig trygga, vågar fråga om saker och ta del av varandras kunskap och olika erfarenheter.

De yrkesintroduktionsanställda har ofta fler handledare under anställningsperioden. Handledare och anställda matchas ihop både utifrån vilka arbetsuppgifter som ska utföras och utifrån sociala faktorer. Pelle tycker att det är positivt att det finns ett ekonomiskt stöd vid en yrkesintroduktionsanställning.

– Vi hade tagit emot och lärt upp folk oavsett om det hade funnits ett ekonomiskt stöd eller inte, säger Pelle. Men det är skönt att få stöd eftersom vi tar på oss det här ansvaret.

Pelle berättar om ett flertal personer som har utvecklats genom att vara lärlingar på företaget. En person hade toppbetyg från gymnasiet men hade svårt med vissa sociala aspekter av arbetslivet, så som att sköta hygien och att prata i telefon. En annan person var 31 år men hade aldrig haft ett fast jobb tidigare. Ytterligare en person var nyanländ och behövde komplettera sina språkliga och yrkesmässiga kunskaper för att bli anställningsbar.

– Genom att ge personer en grundlig introduktion, ha öppna samtal och backa upp varandra ger man människor en chans att utvecklas, menar Pelle.

Företaget har en tydlig värdegrund som diskuteras ingående vid personalmöten. Pelle läser upp ett utdrag: *Jag vill att vi som företag tar ett samhällsansvar i första hand genom att skapa arbetstillfälle och möjlighet för den anställde att utvecklas inom yrket. Men jag vill även att vi aktivt försöker lyfta individen när det gäller den personliga utvecklingen. Det gör vi genom att skapa förutsättningar att växa med hjälp av utbildning och genom att ge förtroende. Alla anställda på företaget är inställda på att backa upp varandra. Med glädje och uppmuntrande engagemang ser vi oss själva som en självklar del i varandras utveckling*

– Vi vill ge människor möjlighet att komma till oss och utvecklas både i sin yrkesroll och personligt, förklarar Pelle. Vi har inte backat när det gäller att ta emot personer som av olika anledningar inte har haft samma förutsättningar som andra.

Den stora fokuseringen på teamkänsla gör att medarbetarna känner sig trygga i yrket och med att arbeta tillsammans. Personer som kommer till företaget trivs väldigt bra och stannar kvar. Sammanhållningen syns även utåt. Många beställare rekommenderar företaget till andra eftersom de tycker att teamet har så god arbetsstämning.

HSB Skåne Future – ett projekt för livslångt lärande



Teamet bakom "HSB Skåne Future"

Projektet HSB Skåne Future syftar till att underlätta rekryteringen till fastighetsbranschen och bidra till samhällsbyggandet genom att skapa arbets- och bostadsmöjligheter för unga.

I maj anställde HSB Skåne 10 personer på yrkesintroduktionsavtal. Parallellt med att lära sig arbetet som fastighetsskötare får de tillgång till bostad i en av HSB Skånes fastigheter. Syftet med projektet är att underlätta rekryteringen till branschen samt bidra till samhällsbyggandet genom att skapa möjligheter för unga.

– Unga har svårt att få jobb och svårt att få bostad. Vi tog därför beslutet att hjälpa dem med båda delarna. Genom att de får möjlighet att lära sig ett arbete och även flytta hemifrån kan vi skapa en grund för självständighet och livslärande, säger Ann Irebo, VD för HSB Skåne.

Rekrytering

Rekryteringen skedde i tre steg; speed dating, anställningsintervju och avlönad tvåveckors praktik. 40 – 50 ungdomar deltog på ett informationsmöte som tog plats i Arbetsförmedlingens lokaler. De fick information om projektet och tillfälle att ställa frågor om projektet och boendet samt snabbt berätta om sig själva och varför de var intresserade av anställningen. Därefter skickade de och andra intresserade ungdomar in ansökningar. 40 personer blev tillfrågade att komma på en 20-minuters anställningsintervju. Efter dessa intervjuer erbjöds 20 personer att delta i en avlönad praktik i två veckor under handledning.

Handledarna fick tillfälle att lära känna de sökande bättre och de sökande fick möjlighet att lära sig mer om yrket. Handledarna deltog sedan i anställningsprocessen där 10 personer slutligen fick erbjudande om anställning.

Lärande ochHandledning

Lärandet består delvis av teoriundervisning, baserat på fastighetsbranschens valideringssystem, FAVAL. Ungdomarna arbetar även parallellt med handledare för att genom arbete lära sig yrket. 10 handledare är involverade i projektet. Varje ungdom får en egen handledare och arbetar på de fastigheter som handledarna har ansvar för. De byter handledare var tredje månad för att få möjlighet att arbeta i olika typer av fastigheter och med olika personer.

Fastighetsskötare är ett väldigt varierat arbete och arbetsuppgifterna omfattar bland annat trädgårdsskötsel och VVS. Det kanske viktigaste i yrkesrollen är den sociala kompetensen och bemötandet av människor.

– Att träffa människor var något som många ungdomar angav som den huvudsakliga anledningen till att de var intresserade av arbetet som fastighetsskötare, menar Cornelia Håkansson, HR-chef på HSB Skåne.

Bakgrund och framåtblick

Rekrytering till fastighetsbranschen är svår då branschen är relativt okänd, framförallt bland unga. De anställda kommer att dokumentera sin vardag, bland annat på Instagram, för att sprida information om yrket. HSB Skåne hoppas att detta kan inspirera andra att arbeta inom fastighetsbranschen.

Förutom arbetet kommer anställningen att erbjuda ungdomarna en mjukstart i vuxenlivet. Genom anställningen får de arbetslivserfarenhet och genom bostadsmöjlighet lär de sig att leva självständigt och planera vardagsekonomin. Som stöd har ungdomarna dessutom en husmor i fastigheten där de bor.

Projektet är även ett verktyg för att dels arbeta med värderingsgrunden i företaget, ETHOS – engagemang, trygghet, hållbarhet, omtanke och samverkan, och dels föra vidare den yrkes stolthet som finns inom företaget från handledarna till de unga. Målet är att projektet inte ska vara tillfälligt utan bli en rutin för att rekrytera nya fastighetsskötare.

– Vår förhoppning är att projektet ska spridas och att fler ska ta efter idén, säger Ann Irebo.

Ungdomarna flyttar in och påbörjar arbetet i augusti. De kommer att dokumentera sin vardag för att sprida information om hur mångfacetterat yrket som fastighetsskötare är.

Nyanländ i Axfood



YA-delegationen träffar Marie Svaton, kommunikationsansvarig hr och projektledare för satsningen Nyanländ i Axfood, pilotprojektet med nio nyanlända på yrkesintroduktionsanställning.

Hur började det hela?

Axfood har sedan många år arbetat aktivt och brett för att öka mångfalden inom koncernen. Mångfaldsarbetet är ett viktigt och långsiktigt arbete som handlar om att koncernen ska spegla samhället. Ett av målen är därför att 20 % av koncernens ledare ska ha internationell bakgrund år 2020. För tre år sedan började diskussionerna om att ta ett ännu större samhällsansvar. Av det följde långa samtal med Arbetsförmedlingen om lämpliga åtgärder, men det fanns ingen form som riktigt passade. Det var först när Axfoods HR-chef Louise Ring och Lennart Grönberg Utbildningspolitisk ombudsman vid Handelsanställdas förbund möttes, som tankarna föddes om att genomföra en satsning med yrkesintroduktionsanställning för nyanlända.

Genom projektet Ung i Axfood hade vi sedan tidigare arbetat med yrkesintroduktionsanställningar berättar Marie. Då var målgruppen ungdomar som gått Handelsprogrammet på gymnasiet, men genom den satsningen fanns ett koncept som kunde användas. Sommaren 2017 tecknade Svensk Handel och Handelsanställdas förbund slutligen ett pilotavtal som gav Axfood möjlighet att anställa 10 nyanlända på yrkesintroduktion avtal. Rekryteringsprocessen kunde starta och i januari 2018 påbörjade nio personer sin anställning som butiksmedarbetare. Marie konstaterar att resan har varit lång men nödvändig.

Berätta om rekryteringsprocessen, hur har den gått till?

Vi har arbetat på samma sätt som vi gör under alla våra rekryteringar. Den enda skillnaden är att vi har gjort ett urval när det gäller målgruppen. Arbetsförmedlingen har varit till stor hjälp både när det gäller att hitta målgruppen, men även under själva rekryteringsprocessen.

Först genomförde Arbetsförmedlingen en informationsträff för nyanlända med erfarenhet eller intresse för handelsbranschen. Alla intresserade fick sedan möjlighet att skicka in en ansökan till tjänsten som butikssäljare. Ansökan gjordes digitalt på Axfoods hemsida och där fick de sökande göra en del tester. Testerna kunde genomföras på flera språk och det var även möjligt för de arbetssökande att göra testet med hjälp av en tolk. Efter testerna kallades ett antal personer till intervju. Intervjuerna genomfördes av de rekryterande butikscheferna.

Hur utsåg ni butikerna och handledarna som skulle vara med i projektet?

När vi gjorde urvalet gick vi på intresse och vi hade även en dialog med fackliga representanter centralt och lokalt. I slutändan valde vi att låta fem Hemköp och fem Willys butiker i Stockholmsregionen delta. Butikerna har utsett handledarna. I de flesta fall har de valt att utse någon som har en teamledarroll och vana av att introducera nya medarbetare.

Kan du berätta lite om vilka personer ni har anställt?

Vi har följt den ordinarie rekryteringsprocessen. De anställda har utomeuropeisk bakgrund och de flesta är födda på 90-talet. Språkkunskaperna varierar bland de nyanställda och det blir en del av utmaningen för butikerna. En av arbetsplatserna har till exempel löst det så att man låter en av butikens medarbetare tolka från arabiska till svenska. Vår utgångspunkt är att alla har större chanser att lära sig språket om de får komma ut i arbetslivet.

Berätta om hur lärandet går till och hur stöttar Axfood butikerna i det här projektet?

Vi använder det material som Handelsrådet har tagit fram för butiksmedarbetare på yrkesintroduktion, men vi har gjort vissa justeringar. Materialet hade ursprungligen tagits fram för elever som gått Handelsprogrammet och för den här målgruppen ser vi att det blir lite mycket att läsa så materialet får justeras efterhand. Vissa medarbetare behöver även gå SFI på arbetstid och då har vi sagt att de kan göra det under utbildningsdelen.

Axfoods utbildningsakademi är med och introducerar utbildningen och de har även lagt till koncerninterna utbildningsdelar. Varje butik har också fått en laptop så att det ska vara lättare att följa den digitala utbildningens olika delar. Utöver det är det många som är med och stöttar projektet på flera plan, bland annat HR. Facket är också delaktiga, både centralt och lokalt ute i butikerna. Det har varit viktigt för förankringen.

Har du några tips som du skulle vilja förmedla till andra som funderar på att bredda rekryteringen och anställa nyanlända?

För det första är det viktigt att understryka att det här projektet är en affärsmässig satsning för Axfood, samtidigt som vi vill göra gott. Ett tips är att se till att involvera parterna redan från början. Grunden för oss är att alla parter har varit med oss genom hela processen, både centralt och internt inom butikerna. Även HR har varit inkopplade genom hela processen. Det är också viktigt att redan från början lägga en process för uppföljningen. Fundera över befintliga utbildningars upplägg och matcha det efter de nya medarbetarnas behov.

Vi valde att anställa från i mitten av januari då det är en lugnare period i butikerna och därmed finns det mer tid till en ordentlig introduktion. Det innebär att medarbetarna hinner bli varma i kläderna innan sommarens semestervikarier kommer till butikerna.

Mitt sista tips är att låta processen ta tid, då blir det bra i slutändan. Axfood hoppas kunna utöka satsningen till fler butiker ute i landet.

Dramaten ser YA som en chans att få större mångfald bland personalen



YA-anställda Dureeti Rorisa vill verkligen rekommendera YA.

– Det är ett bra första arbete. Det är också skönt att inte få allt ansvar på en gång. De utgår inte ifrån att jag ska kunna allt från början. Det är okej att fråga om hjälp och det är skönt, berättar hon.

Hur fick du reda på att Dramaten skulle anställa på YA?

– Det var en slump, jag gick in på Dramatens hemsida för att kolla upp en föreställning som jag hade hört om. Alltid när jag går in på en ny webbsida brukar jag passa på att titta vad som finns under rubriken ”lediga tjänster”. Där läste jag att Dramaten skulle rekrytera på YA. Alla känner till Dramaten och det lockade att få chansen att jobba där.

Durectis handledare Anneli Eriksson, menar att det är uppiggande att ta in en ny person på arbetsplatsen då det leder till nya frågor och samtalsämnen. På Dekormåleriet är det låg genomströmning av personal och alla känner varandra mycket väl, menar hon. Dramaten tar även in på YA för att öppna upp teatern för nya grupper, både framför och bakom scenen.

Dramaten anordnade en rekryteringsträff tillsammans med Arbetsförmedlingen där cirka 30 ungdomar gick en rundvandring och fick information om de olika yrkesgrupperna. Durecti blev genast nyfiken på dekomåleri då hon gärna vill jobba kreativt.

– Man kunde välja mellan fyra olika avdelningar men jag kände direkt att jag ville vara på Dekormåleriet, säger hon. Arbetsuppgifterna är varierande och Dureeti får även prova på mycket som ligger utanför dekomåleri.

Vad har du för bakgrund?

– Jag gick på ett program som hette Design och eget företagande på Samgymnasiet i Järfälla. Efter gymnasiet pluggade jag lite engelska och svenska. Sedan var jag även utomlands och hälsade på släktingar. Det här är min första anställning.

Kan du rekommendera YA till andra?

– Absolut, det är ett bra första arbete. Det är också skönt att inte få allt ansvar på en gång. De utgår inte ifrån att jag ska kunna allt från början. Det är okej att fråga om hjälp och det är skönt.

Hur kom det sig att du blev Dureetis handledare Anneli?

– Jag är den som oftast tar emot praktikanter och elever. Det är väl för att jag är nyfiken av mig. Jag tycker att det är roligt att lära känna nya människor och det leder till själslig utveckling. Nackdelen är att det tar lite tid, men mina kollegor har förståelse och hjälper mig med att handleda när det behövs. De som är handledare för YA-anställda på Dramaten träffas löpande tillsammans med Anna Kleis från Personalavdelningen. Under dessa avstämningar diskuteras handledarskapet, vilket Anneli tycker har varit väldigt bra.

– Vid mötena diskuterar vi anställningsformen, vårt syfte och Anna hjälper oss att sätta ord på saker och ting. Hon ställer också frågor kring utbildningsplanen och frågar oss om vi hinner med det vi har för avsikt att göra. Anna håller också på att ta fram ett material utifrån våra träffar. Det tror jag kan vara till stöd för andra som ska gå in i handledarrollen.

Har du några tips till andra handledare?

– Som handledare måste man vara lyhörd och försöka läsa in personen man ska handleda. Personer fungerar på olika sätt och behöver olika typer av utmaningar och även stöd. Det finns många olika pedagogiska stilar, men som handledare måste man hitta sitt sätt att vara, man kan inte vara någon annan än den man är.

Målet med KIVO-metoden är att nyanlända ska få den kompetensutveckling som krävs för att bli anställningsbara



KIVO är en kompetensförsörjningsmetod för Kvalitetssäkrad Inkludering i Verksamhet och Organisation. Arbetsgivarna ska vara drivande i att stödja individen i den kompetensutveckling som behövs på arbetsplatserna. KIVO-metoden används bland annat i Hudiksvall.

KIVO-metoden bygger på gemensam matchning och att de arbetssökande deltar i yrkespraktik, språkträning och utbildning. YA-anställning är det sista steget innan tillsvidareanställning. De olika stegen anpassas utifrån individens förkunskaper.

Inom vården ställs höga krav på att kommunicera

Per Almberg (enhetschef Håsta Äldreboende) menar att upplägget med individanpassad utbildning i flera steg är en förutsättning för att deltagarna ska kunna uppnå den kompetens som krävs.

– Vissa personer har kanske utbildat sig eller arbetat inom vården i sina hemländer. Men inom vården ställs höga krav på att kommunicera. Oavsett tidigare erfarenhet krävs någon form av utbildning för att det ska fungera för alla på arbetsplatsen.

Eva Skoglund (enhetschef östra hemtjänst) tycker att det är en fördel att anställa personer från andra länder eftersom det då ofta kommer in nya perspektiv och idéer på arbetsplatsen. Vi jobbar gemensamt för att locka fram det som krävs för att personen ska utvecklas i sin yrkesroll.

Elenor Pihlström, Gun Fors och Helena Friska är inkluderingshandledare inom KIVO-metoden. De är överens om att språkträningen har varit centralt under utbildningen.

– Från början var det lite nervöst att vara inkluderingshandledare. Vi är ju inga språklärare. Men vi fick stöd från en sfi-lärare och fortbildning för att gå från handledare till inkluderingshandledare. Ganska snart upptäckte vi att det inte var så svårt som vi trodde. Vi ska ju inte lära ut hela det svenska språket utan endast det som krävs på arbetsplatsen, berättar Helena Friska.

YA bidrar till att få tid att lära språket ordentligt

Deltagarna Saba Haile, Basna Ismail och NawlBik Cen är nöjda med upplägget och har efter sin medverkan i KIVO fått fasta tjänster.

– Efter utbildningsdelen fick jag en introduktionsanställning, berättar Saba. Det var lite svårt med språket, framför allt slangord och uttryck som många äldre använder.

– I början förstod jag inte varför jag behövde en längre introduktion, säger NawlBik. Jag klarade ju utbildningen. Men under introduktionsanställningen insåg jag att det var många ord jag behövde fråga om. Det är viktigt att kunna kommunicera med de äldre, så de känner sig trygga med oss. Efter att ha genomgått KIVO kände jag mig tryggare i min roll på arbetsplatsen eftersom jag fått en ordentlig introduktion.

– På arbetsplatsen använder man språket hela tiden, menar Basna. Man lär sig mer än i skolan, men det kräver också mer av en. Jag och min handledare har verkligen kämpat tillsammans för att mitt språk ska utvecklas.

Helena Friska poängterar att man som handledare bör tänka på att det finns gott om tid att lära upp någon.

– Med YA-anställningen har vi ett år på oss att handleda personerna. Det är viktigt att våga ta det lugnt i början så personen får en trygg grund att stå på, vilket gör det lättare att lära sig språket.

Elenor Pihlström håller med och tillägger att det också är viktigt att våga släppa fram personen. Att låta personen försöka själv och inte gå in och ta över i olika situationer.

Det som har gjort metoden så framgångsrik, menar Per Almberg, är att idén har förankrats hos alla på arbetsplatsen.

– Det är väsentligt att få med hela personalen och att alla på arbetsplatsen ser inkluderingen som ett gemensamt projekt.

– KIVO-metoden är en vinst för alla parter, säger Marie Rosengren (enhetschef Tryggebo). Vi får en bra och injobbad medarbetare, deltagarna får ett jobb och en större chans att integreras i samhället.

– Det är en vinst för handledarna också, säger Gun Fors. Man lär sig mycket om sig själv och får så mycket tillbaka från de man handleder.

Obik AB använder YA för att lära upp ung sömmerska i gardinsömnad



Obik AB ligger i Enevada i Småland och de anställda arbetar med möbelpetsering, gardinsömnad och teknisk sömnad. Emma Åström, VD på Obik behövde utöka sin personalstyrka med ytterligare en sömmerska. Anställningsformen YA erbjöd mitt företag precis den lösningen vi sökte säger Emma.

Rekryteringsbehov

Det är svårt att hitta en sömmerska som kan yrket då det inte finns några utbildningar inom industrisömnad. Det tar 2–3 år att lära sig alla moment och kunna hantera alla olika maskiner som behövs för avancerade gardinuppsättningar. Emma fick information om möjligheten att anställa på yrkesintroduktionsavtal av Arbetsförmedlingen i Älmhult.

– YA var precis den lösningen som vi sökte. Vi ville lära upp en tjej som hade varit på en kort praktik på Obik tidigare och visat fallenhet för yrket, berättar Emma.

Emma tog kontakt med Arbetsförmedlingen som hjälpte till med pappersarbetet och med facket som var mycket positiva. Ida Jacobsen kunde därmed anställas under ett år på yrkesintroduktionsavtal och hon har nu fått en tillsvidareanställning på Obik.

Handledning och lärande

Handlednings- och utbildningsplanen utarbetades av Emma tillsammans med Annika Berneson, Idas handledare. De bröt ned samtliga moment i arbetet för att kunna ta fram en logisk handledningsplan. Även facket, IF Metall, hade en checklista som visade sig vara till nytta i processen.

– Vi följde handledningsplanen men ibland var vi tvungna att lägga den åt sidan och ägna oss åt specifika moment för att tillfredsställa produktionens behov, berättar Annika.

Att just Annika blev handledare var ganska naturligt då hon har arbetat länge på företaget och behärskar samtliga moment i arbetet. Emma var tydlig med att förklara att det skulle finnas utrymme i Annikas tjänst för handledning. Det är svårt att säga exakt hur stor andel av Annikas tjänst som har gått åt handledningen men det har varierat över tid, från uppemot 40 % i början till ca 15 % allt eftersom Ida blev mer självständig.

– Men vi är hjälpsamma inom företaget så det har varit en självklarhet även för mina kollegor att vägleda Ida vid behov, tillägger Annika.

Ett tips från Annika till andra handledare är att vara lugn och ta sig tid att förklara tydligt. Det är särskilt viktigt att förklara att alla kan göra fel och att bidra till att skapa en tillåtande arbetsplats där man lär av varandra.

– Det har varit väldigt lärorikt och skönt att börja arbeta genom en YA-anställning, berättar Ida. Det är tryggt att känna att man inte måste prestera 100 % från dag ett. Hon har fått en gedigen introduktion till yrket eftersom det har funnits tid att lära henne arbetet från grunden och att svara på frågor.

- Ida rekommenderar sina kompisar att börja sin yrkesbana genom en liknande anställningsform.
- Annika tycker att det har varit jätteroligt att föra yrket vidare och att locka en ung människa till företaget.
- Emma har löst rekryteringsbehovet och fått möjligheten att testa en potentiell anställd under längre tid.

Rekrytering genom YA på Corvara Industri och skadeservice i Lund



I Lund har Corvara fått ett projekt där de ska montera ner och riva innandömet i en stor lokal som är utrustad med hög och avancerad teknik. Varje liten kontakt och sladd ska monteras isär och sorteras. När de är klara ska bara behållningen och ventilationen finnas kvar. För att genomföra projektet anställde Corvara åtta ungdomar på yrkesintroduktionsavtal.

Corvara Industri och skadeservice erbjuder tjänster som tungindustrisanering, vakuumsugning, slamsugning, högtrycksspolning, tung rivning och lätt rivning, skadesanering och fukthantering. YA är ett svar på branschens rekryteringsbehov.

– Det är svårt att rekrytera till branschen och att hitta ungdomar med den rätta kompetensen och viljan att jobba inom branschen, säger distriktschef Magnus Lundh.

Samarbetet med Arbetsförmedlingen

Saneringsföretagens Riksförbund SFR tipsade Corvara om möjligheten att anställa på yrkesintroduktionsavtal. Corvara tyckte det lät intressant och tog kontakt med sin lokala Arbetsförmedling. De hjälpte till med rekryteringen genom att arrangera så kallad speed dating med arbetslösa ungdomar.

– Arbetsförmedlingen har varit mycket hjälpsam. Vi var lite sent ute med rekryteringen så de fick bara ett par veckor på sig för att hitta ungdomarna, berättar My Hansson, administratör för projektet.

Branschens rekryteringsbehov

Projektet har varit framgångsrikt då de hittat ungdomar med den rätta inställningen. De har därmed kunnat erbjuda ungdomarna tidsbegränsad anställning, en handledare och de nödvändiga utbildningarna för att klara jobbet. Säkerheten på arbetsplatsen är viktig när man hanterar lyftredskap. Därför har de fått gå utbildning för travers och sky-lift samt kurs i heta arbeten som behövs om man skall köra tigersåg eller vinkelslip. Corvara kommer troligen tillsvidareanställa några av ungdomarna och utbilda dem vidare inom branschen. Det är mycket man behöver kunna för att klara alla moment i ett saneringsuppdrag.

Handledning och reflektion

Christian Jönsson har anställts för att handleda ungdomarna och vara projektledare för projektet. Christian har tidigare jobbat som strålskyddstekniker och utbildare och trivs med att delge sina kunskaper och sin erfarenhet till yngre anställda.

– Det är roligt att vara handledare men det kan vara krävande i perioder när de behöver mycket stöd, säger han.

Ungdomarna

Emil Ståde, den första av åtta ungdomar som anställdes, tycker att han lär sig mest genom att jobba och genom att se hur de erfarna medarbetarna gör.

– Det är bra att ha många kollegor runt om kring sig som man kan fråga. Och vi YA-anställda kan också hjälpa varandra, säger han. Det känns tryggt att alltid kunna fråga Christian eller någon av de andra medarbetarna när det är något som man känner sig osäker på.

Christian, My och Magnus har alla löpande kontakt med ungdomarna. Christian finns på plats hela tiden för att vägleda dem och reflektera tillsammans över hur man gör vissa saker och varför. Det är särskilt viktigt att avsätta tid för reflektion kring säkerheten. My har också haft individuella samtal med ungdomarna och Magnus finns på plats en gång i veckan.

Framtiden

Projektet kommer att presenteras för regioncheferna inom Corvara och eventuellt kommer flera kontor att utnyttja möjligheten att anställa på yrkesintroduktionsavtal för att möta kommande rekryteringsbehov

Statens offentliga utredningar 2018

Kronologisk förteckning

1. Ett reklamlandskap i förändring – konsumentskydd och tillsyn i en digitaliserad värld. Fi.
2. Stärkt straffrättsligt skydd för blåljusverksamhet och andra samhällsnyttiga funktioner. Ju.
3. En strategisk agenda för internationalisering. U.
4. Framtidens biobank. S.
5. Vissa processuella frågor på socialförsäkringsområdet. S.
6. Grovt upphovsrättsbrott och grovt varumärkesbrott. Ju.
7. Försvarsmaktens långsiktiga materielbehov. Fö.
8. Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2018. Beslut under osäkerhet. M.
9. Ökad trygghet för studerande som blir sjuka. U.
10. Myndighetsgemensam indelning – samverkan på regional nivå. Volym 1. Myndighetsgemensam indelning – författningsändringar till följd av ny landstingsbeteckning. Volym 2. Fi.
11. Vårt gemensamma ansvar – för unga som varken arbetar eller studerar. U.
12. Uppdrag: Samverkan 2018. Många utmaningar återstår. A.
13. Finansiering av infrastruktur med skatt eller avgift? Fi.
14. Bidragsbrott och underrättelseskyldighet vid felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen – en utvärdering. Fi.
15. Mindre aktörer i energilandskapet – genomgång av nuläget. M.
16. Vägen till självkörande fordon – introduktion. Del 1 + 2. N.
17. Med undervisningsskicklighet i centrum – ett ramverk för lärares och rektorers professionella utveckling. U.
18. Statens stöd till trossamfund i ett mångreligiöst Sverige. Ku.
19. Forska tillsammans – samverkan för lärande och förbättring. U.
20. Gräsrotsfinansiering. Fi.
21. Flexibel rehabilitering. A.
22. Ett ordnat mottagande – gemensamt ansvar för snabb etablering eller återvändande. A.
23. Konstnär – oavsett villkor? Ku.
24. Tid för utveckling. A.
25. Juridik som stöd för förvaltningens digitalisering. Fi.
26. Några frågor i skyddsåtgärdsstiftningen. Fö.
27. Ekonomiska sanktioner mot terrorism. UD.
28. En nationell alarmeringstjänst – för snabba, säkra och effektiva hjälpinsatser. Ju.
29. Validering i högskolan – för tillgodoräknande och livslångt lärande. U.
30. Förenklat förfarande vid vissa beslut om hemlig avlyssning. Ju.
31. En lag om operativt militärt stöd mellan Sverige och Finland. Fö.
32. Ju förr desto bättre – vägar till en förebyggande socialtjänst. S.
33. Aggressionsbrottet och ändringar i Romstadgan. Ju.
34. Vägar till hållbara vattentjänster. M.
35. Ett gemensamt bostadsförsörjningsansvar. N.
36. Rätt att forska. Långsiktig reglering av forskningsdatabaser. U.
37. Att bryta ett våldsamt beteende – återfallsförebyggande insatser för män som utsätter närstående för våld. S.

38. Styra och leda med tillit.
Forskning och praktik. Fi.
39. God och nära vård.
En primärvårdsreform. S.
40. Vissa fredspliktsfrågor. A.
41. Statliga skolmyndigheter.
– för elever och barn i en bättre skola.
U.
42. Tryggad tillgång till kontanter. Fi.
43. Statliga servicekontor
– mer service på fler platser. Fi.
44. Möjligt, tillåtet och tillgängligt
– förslag till enklare och flexibla
upphandlingsregler och vissa regler
om överprövningsmål. Fi.
45. Behandling av personuppgifter vid
Myndigheten för arbetsmiljökunskap.
A.
46. En utvecklad översiktsplanering.
Del 1: Att underlätta efterföljande
planering. Del 2: Kommunal reglering
av upplåtelseformen. N.
47. Med tillit växer handlingsutrymmet.
– tillitsbaserad styrning och ledning
av välfärdssektorn. Fi.
48. En lärande tillsyn. Statlig granskning
som bidrar till verksamhetsutveckling
i vård, skola och omsorg. Fi.
49. F-skattesystemet
– några särskilt utpekade frågor. Fi.
50. Ett oberoende public service för alla
– nya möjligheter och ökat ansvar. Ku.
51. Resurseffektiv användning av
byggmaterial. N.
52. Behandling av personuppgifter
vid Myndigheten för vård-
och omsorgsanalys. S.
53. Översyn av maskinell dos, extempore,
prövningsläkemedel m.m. S.
54. En effektivare kommunal räddnings-
tjänst. Ju.
55. Styrning och vårdkonsumtion
ur ett jämlikhetsperspektiv.
Kartläggning av socioekonomiska
skillnader i vårdutnyttjande och
utgångspunkter för bättre styrning. S.
56. Bättre kommunikation för fler
investeringar. UD.
57. Barns och ungas läsning
– ett ansvar för hela samhället. Ku.
58. Särskilda persontransporter
– moderniserad lagstiftning för ökad
samordning. N.
59. Statens gruvliga risker. M.
60. Tillträde till Rotterdamreglerna. Ju.
61. Rättssäkerhetsgarantier och hemliga
tvångsmedel. Ju.
62. Kamerabevakning i brottsbekämp-
ningen – ett enklare förfarande. Ju.
63. Behandlingen av personuppgifter
vid Försvarsmakten och Försvarets
radioanstalt. Fö.
64. Utökad tillsyn
över fastighetsmäklarbranschen. Ju.
65. Informationsutbyte vid samverkan
mot terrorism. Ju.
66. Ett mer konkurrenskraftigt system
för stöd vid korttidsarbete. Fi.
67. Ett snabbare bostadsbyggande. N.
68. Nya regler om faderskap
och föräldraskap. Ju.
69. Ökat skydd mot hedersrelaterad
brottslighet. Ju.
70. En arvsfond i takt med tiden.
En översyn av regelverket kring
Allmänna arvsfonden. S.
71. En andra och en annan chans
– ett komvux i tiden. U.
72. Expertgruppen för digitala
investeringar. Slutrapport. Fi.
73. Studiemedel för effektiva studier. U.
74. Lite mer lika. Översyn av
kostnadsutjämningen för
kommuner och landsting. Fi.
75. Vissa polisfrågor – säkerhet vid förhör
samt kränkningersättning. Ju.
76. Mindre aktörer i energilandskapet
– förslag med effekt. M
77. Framtidens specialistsjuksköterska
– ny roll, nya möjligheter. U.
78. Ökad attraktionskraft
för kunskapsnationen Sverige. U.

79. Analyser och utvärderingar för effektiv styrning. Fi.
80. Samspel för hälsa. Finansiell samordning mellan hälso- och sjukvård och sjukförsäkring. S.
81. YA lär dig jobbet på jobbet. U.

Statens offentliga utredningar 2018

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

- Uppdrag: Samverkan 2018.
Många utmaningar återstår. [12]
- Flexibel rehabilitering. [21]
- Ett ordnat mottagande – gemensamt ansvar för snabb etablering eller återvändande. [22]
- Tid för utveckling. [24]
- Vissa fredspliktsfrågor. [40]
- Behandling av personuppgifter vid Myndigheten för arbetsmiljökunskap. [45]

Finansdepartementet

- Ett reklamlandskap i förändring – konsumentskydd och tillsyn i en digitaliserad värld. [1]
- Myndighetsgemensam indelning – samverkan på regional nivå. Volym 1. Myndighetsgemensam indelning – författningsändringar till följd av ny landstingsbeteckning. Volym 2. [10]
- Finansiering av infrastruktur med skatt eller avgift? [13]
- Bidragsbrott och underrättelseskyldighet vid felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen – en utvärdering. [14]
- Gräsrotsfinansiering. [20]
- Juridik som stöd för förvaltningens digitalisering. [25]
- Styra och leda med tillit. Forskning och praktik. [38]
- Tryggad tillgång till kontanter. [42]
- Statliga servicekontor – mer service på fler platser. [43]
- Möjligt, tillåtet och tillgängligt – förslag till enklare och flexibla upphandlingsregler och vissa regler om överprövningsmål. [44]

- Med tillit växer handlingsutrymmet. – tillitsbaserad styrning och ledning av välfärdssektorn. [47]
- En lärande tillsyn. Statlig granskning som bidrar till verksamhetsutveckling i vård, skola och omsorg. [48]
- F-skattesystemet – några särskilt utpekade frågor. [49]
- Ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete [66]
- Expertgruppen för digitala investeringar. Slutrapport. [72]
- Lite mer lika. Översyn av kostnadsutjämningen för kommuner och landsting. [74]
- Analys och utvärdering för effektiv styrning. [79]

Försvarsdepartementet

- Försvarsmaktens långsiktiga materielbehov. [7]
- Några frågor i skyddslagstiftningen. [26]
- En lag om operativt militärt stöd mellan Sverige och Finland. [31]
- Behandlingen av personuppgifter vid Försvarsmakten och Försvarets radioanstalt. [63]

Justitiedepartementet

- Stärkt straffrättsligt skydd för blåljusverksamhet och andra samhällsnyttiga funktioner. [2]
- Grovt upphovsrättsbrott och grovt varumärkesbrott. [6]
- En nationell alarmeringstjänst – för snabba, säkra och effektiva hjälpinsatser. [28]
- Förenklat förfarande vid vissa beslut om hemlig avlyssning. [30]
- Aggressionsbrottet och ändringar i Romstadgan. [33]

En effektivare kommunal räddningstjänst. [54]

Tillträde till Rotterdamreglerna. [60]

Rättssäkerhetsgarantier och hemliga tvångsmedel. [61]

Kamerabevakning i brottsbekämpningen – ett enklare förfarande. [62]

Utökad tillsyn över fastighetsmäklarbranschen. [64]

Informationsutbyte vid samverkan mot terrorism. [65]

Nya regler om faderskap och föräldraskap. [68]

Ökat skydd mot hedersrelaterad brottslighet. [69]

Vissa polisfrågor – säkerhet vid förhör samt kränkingsersättning. [75]

Kulturdepartementet

Statens stöd till trossamfund i ett mångreligiöst Sverige. [18]

Konstnär – oavsett villkor? [23]

Ett oberoende public service för alla – nya möjligheter och ökat ansvar. [50]

Barns och ungas läsning – ett ansvar för hela samhället. [57]

Miljö- och energidepartementet

Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2018. Beslut under osäkerhet. [8]

Mindre aktörer i energilandskapet – genomgång av nuläget. [15]

Vägar till hållbara vattentjänster. [34]

Statens gruvliga risker. [59]

Mindre aktörer i energilandskapet – förslag med effekt. [76]

Näringsdepartementet

Vägen till självkörande fordon – introduktion. Del 1 + 2. [16]

Ett gemensamt bostadsförslöjningsansvar. [35]

En utvecklad översiktsplanering. Del 1: Att underlätta efterföljande planering. Del 2: Kommunal reglering av upplåtelseformen. [46]

Resurseffektiv användning av byggmaterial. [51]

Särskilda persontransporter – moderniserad lagstiftning för ökad samordning. [58]

Ett snabbare bostadsbyggande. [67]

Socialdepartementet

Framtidens biobanker. [4]

Vissa processuella frågor på socialförsäkringsområdet. [5]

Ju förr desto bättre – vägar till en förebyggande socialtjänst. [32]

Att bryta ett våldsamt beteende – återfallsförebyggande insatser för män som utsätter närstående för våld. [37]

God och nära vård. En primärvårdsreform. [39]

Behandling av personuppgifter vid Myndigheten för vård- och omsorgsanalys. [52]

Översyn av maskinell dos, extempore, prövningsläkemedel m.m. [53]

Styrning och vårdkonsumtion ur ett jämlikhetsperspektiv. Kartläggning av socioekonomiska skillnader i vårdutnyttjande och utgångspunkter för bättre styrning. [55]

En arvsfond i takt med tiden. En översyn av regelverket kring Allmänna arvsfonden. [70]

Samspel för hälsa. Finansiell samordning mellan hälso- och sjukvård och sjukförsäkring. [80]

Utbildningsdepartementet

En strategisk agenda för internationalisering. [3]

Ökad trygghet för studerande som blir sjuka. [9]

Vårt gemensamma ansvar – för unga som varken arbetar eller studerar. [11]

Med undervisningsskicklighet
i centrum – ett ramverk för lärares
och rektorers professionella
utveckling. [17]

Forska tillsammans – samverkan
för lärande och förbättring. [19]

Validering i högskolan – för tillgodo-
räknande och livslångt lärande. [29]

Rätt att forska. Långsiktig reglering av
forskningsdatabaser. [36]

Statliga skolmyndigheter.
– för elever och barn i en bättre skola.
[41]

En andra och en annan chans
– ett komvux i tiden. [71]

Studiemedel för effektiva studier. [73]

Framtidens specialistsjuksköterska
– ny roll, nya möjligheter. [77]

Ökad attraktionskraft
för kunskapsnationen Sverige. [78]

YA lär dig jobbet på jobbet. [81]

Utrikesdepartementet

Ekonomiska sanktioner mot terrorism. [27]

Bättre kommunikation för fler
investeringar. [56]