



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

U 2014:07

**Årlig arbetsredogörelse för Delegationen för arbetsplatslärande vid
yrkesintroduktionsanställningar (YA) (U2014:07)**

Härmed redovisar Delegationen för arbetsplatslärande vid yrkesintroduktionsanställningar (YA), hädanefter kallad YA-delegationen, sitt arbete per den 1 mars 2015. En första återrapportering gjordes enligt kommittédirektivet den 10 oktober 2014. Enligt direktivet ska YA-delegationen efter den första återrapporteringen redovisa sitt arbete årligen, senast den 1 april. Årets redovisning blev framskjuten till den 1 maj 2015.

Sammanfattning

YA-delegationens första verksamhetsår har präglats av ett intensivt arbete med att planera för och utveckla stöd för ett lärande med kvalitet inom yrkesintroduktionsanställningar. Det handlar om att unga personer ska ges goda förutsättningar att utveckla viktiga yrkeskompetenser och lära sig i jobbet. Ett centralt syfte med YA-anställningar är att ge arbetsgivare möjlighet att säkra kompetens för framtiden och samtidigt ge unga möjligheten att kombinera jobb och lärande.

YA-delegationen arbetar inom ett nytt fält. Yrkesintroduktionsanställningar har vuxit fram från trepartssamtalen och en branschöverskridande överblick och struktur finns inte sedan tidigare. Arbetet har därför inledningsvis fokuserats på att samla information för att skapa en bild av hur arbetsplatslärande har utvecklats inom yrkesintroduktionsanställningarna och bedöma vilka behov som finns framöver. Delegationen har också verkat för att sprida information om delegationens existens, uppdrag och vilket stöd som kan ges. För att effektivt nå ut med information om anställningsformen, arbetsplatslärande och

YA-delegationens uppdrag har en webbplats utvecklats och lanserats www.ya-delegationen.se.

Utifrån YA-delegationens diskussioner är det tydligt att det finns ett stort intresse för YA-anställningarna. Parterna har ett viktigt ansvar och ägandeskap för denna satsning och många branscher arbetar aktivt med att utveckla former och innehåll. Branscherna ser en potential i anställningsformen och de möjligheter den ger till en långsiktig kompetensförsörjning. Branscherna uttrycker dock samtidigt en oro över att utvecklingstakten när det gäller antal anställningar är långsam och att det fortfarande finns många praktiska svårigheter med att utforma YA-anställningar på ett bra sätt. Till och med mars 2015 har Arbetsförmedlingen beviljat stöd för 1 133 anställningar enligt deras statistik.

YA-delegationen ser två spår i utvecklingen av YA-anställningar. Det ena spåret innebär att ungdomar med utbildning från ett specifikt gymnasieprogram anställs och färdigutbildas för fortsatt anställning inom branschen. Det andra spåret öppnar för att ungdomar med gymnasieutbildning (som kan vara från olika program) anställs på yrkesintroduktionsavtal för att få en introduktion in i yrket. En sådan introduktion kan sen leda till tillsvidareanställning eller motivera till fortsatta studier. YA-delegationen ser det som viktigt att ytterligare informera om och visa exempel på vad YA-anställningar kan användas till. Detta kan underlätta den fortsatta informationsspridningen och väcka intresse. Olika syften med YA-anställningar påverkar också hur innehållet i lärande bör utformas och betonas.

YA-delegationen ser att arbetsmarknadens parter är betjänta av fortsatt stöd för att utveckla arbetsplatslärandet. Stöd behövs och efterfrågas framförallt när det kommer till handledning och utformning och genomförande av lärandedelarna.

YA-delegationen erfar att parterna ser de statliga stöden som viktiga förutsättningar för att de ska kunna göra de satsningar som behövs för att utveckla arbetsplatslärandet. Många branscher har använt statsbidrag för att bygga system för branschkriterier, bedömning och validering av kunskaper och kompetenser. YA-delegationen ser det som positivt att det i ett tidigt skede finns ett tydligt tänkande kring kvalitetssäkring av lärandet inom YA-anställningar.

YA-delegationen gör bedömningen att det behövs ett fortsatt arbete med informationsspridning om det stöd som YA-delegationen kan ge. Fokus behöver också riktas på att utveckla stödet till handledarna och utform-

ningen av handlednings-/utbildningsplanerna. Framöver behöver även stöd för systematiskt kvalitetsarbete tas fram.

Inledning

Arbetsmarknadens parter befinner sig, med vissa undantag, i en uppbyggnadsfas i arbetet med YA-anställningar. Parterna är positiva till anställningsformen och har ett ägandeskap och ansvar genom att anställningarna bygger på kollektivavtal. Många arbetar med att utveckla former och innehåll.

Parternas arbete handlar i stor utsträckning om att förhandla fram nya avtal, sprida kännedom om de befintliga avtalen och arbeta främjande för att öka antalet anställningar. Parterna arbetar också med att bygga upp egna stödstrukturer och stödmaterial för lärandet på arbetsplatserna. En annan åtgärd är att sprida och förankra budskapet att yrkesintroduktionsanställningar är en långsiktig insats som bidrar till företagets kompetensförsörjning och inte en kortsiktig arbetsmarknadsåtgärd.

YA-delegationens uppgift är att främja arbetsmarknadens parters arbete med att bygga upp långsiktigt hållbara strukturer för ett strukturerat lärande på arbetsplatserna och utveckla förutsättningarna för sådant lärande. I denna rapport redovisas YA-delegationens aktiviteter sedan april 2014.

Utgångspunkter för redovisningen

Åtterrapporeringen inleds med en redovisning av YA-delegationens och YA-sekretariatets aktiviteter när det kommer till att, i enlighet med kommittédirektivet (Dir. 2014:51), främja arbetsplatslärandet genom att samla och sprida information, bistå partsorganisationer, stimulera samverkan och kunskapsöverföring, följa och analysera förutsättningarna för arbetsplatslärande samt samråda. Efter det presenteras planerna för det fortsatta arbetet under 2015.

För att få en bild av hur förutsättningar för arbetsplatslärandet hittills utvecklats, har YA-sekretariatet haft kontakter och samtal med representanter för branschorganisationerna och dokumenterat vissa erfarenheter. Samtalen tillsammans med YA-delegationens och YA-sekretariatets övriga arbete utgör underlag för avsnittet *Några erfarenheter från arbetsplatslärande*. Här presenteras de mönster och utvecklingstendenser som YA-delegationen hittills ser. Redovisningen avslutas med avsnittet *Delegationens kommentarer och diskussion kring fortsatta utvecklingsbehov*.

Genomförda insatser

Det första året har YA-delegationens arbete främst handlat om att hitta struktur, form och innehåll för arbetet. I det operativa arbetet har stort fokus legat på att upprätta kontakter och nätverk med parter och partsorganisationer för att ta reda på vilket stöd och vilken information som behövs i utvecklingen av arbetsplatslärandet.

Samla och sprida information

Enligt kommittédirektivet ska YA-delegationen ”samla och sprida information om hur ett välstrukturerat och relevant lärande på arbetsplatser kan utformas, t.ex. genom att ta fram informationsmaterial samt ordna konferenser och seminarier”.

En responsiv webbplats för information och stöd

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.

I likhet med några andra kommittéer som också har ett utåtriktat långsiktigt uppdrag som inkluderar informationsspridning 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. YA-sekretariatet behövde också vägledas om målgrupper, budskap och kanaler. Gullers Grupp fick i uppdrag att ta fram en förstudie inför en kommande webbplats. En av metoderna som Gullers Grupp använde sig av var intervjuer. Bland annat intervjuades parternas projektledare, som hade i uppdrag att främja yrkesintroduktionsanställningar.

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 är branschöverskridande.

Vidare ansåg intervjupersonerna att YA-delegationen bör 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 ta fram en ny webbplats. Denna webbplats skulle fokusera på det som är generell kunskap kring arbetsplatslärandet vid yrkesintroduktionsanställningar. Webbplatsen skulle också 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 också kunna tillhandahålla olika typer av guider, manualer, mallar och liknande som arbetsgivarna skulle kunna använda sig av vid till exempel planering och uppföljning av arbetsplatslärandet.

Webbplatsen planerades i första hand att rikta sig till arbetsgivare och handledare som vill få information och stöd kopplat till yrkesintroduktionsanställningar och det tillhörande arbetsplatslärandet. Rörande branschspecifika och avtalsmässiga frågor skulle webben 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.

Med ovanstående i beaktande tog Gullers Grupp fram förslag till en logotyp, en grafisk profil och ett upplägg för en webbplats. För att få en enhetlighet i budskapet fick Gullers Grupp också i uppdrag att fotografera lärandesituationer. Bilderna, som YA-delegationen äger, kan användas för webben, kommande trycksaker, presentationer och dylikt. Önskemålet var att fotografierna skulle spegla verkliga handledarsituationer utan att vara för branschspecifika.

All text till webben har producerats av YA-sekretariatet såväl som all inmatning i webbverktyget. För att kvalitetssäkra innehållet i webben har en fristående journalist med stor erfarenhet av yrkesintroduktion gått igenom all text. Dessutom har samtliga ledamöter i YA-delegationen, branschernas projektledare för främjande av YA-anställningar samt andra representanter från branscher med yrkesintroduktionsavtal, Arbetsförmedlingen, Skolverket, ESF-rådet med flera fått tillgång till webbinnehållet två veckor innan den publicerades.

Webbplatsen är indelad i några huvudavsnitt med rubrikerna *Aktuellt*, *Lärande på arbetsplatsen*, *YA-anställningar*, *YA-delegationen*, *Filmer/intervjuer*, *Mallar* samt *Kontakt*. Det finns också en översiktlig

information om vilka avtal¹ som finns tecknade. Webbsidan länkar även till alla relevanta aktörer. Det finns också presentationer som kan användas av utomstående aktörer som vill informera om anställningsformen och YA-delegationen. Delen *Lärande på arbetsplatsen* är den del som är mest omfattande. Webben kommer successivt utvecklas, framför allt under rubrikerna *Aktuellt* och *Filmer/intervjuer*.

Den 27 februari 2015 lanserades webbplatsen www.ya-delegationen.se. Information om den nya webbadressen gick ut till berörda departement, myndigheter, organisationer och nätverk tillsammans med en begäran att sprida information och gärna länka från sina egna webbsidor. Responsen från berörda parter har varit positiv både vad gäller webbsidans tilltal och innehåll. Den ursprungliga SOU-sidan, som främst informerar om YA-delegationens uppdrag, kommer att finnas kvar med begränsad information.

Andra insatser för att sprida och samla information om YA-delegationens arbete

Mässor

Information om YA-anställningar och YA-delegationen har spridits genom de mässor som Skolverket har deltagit i med anledning av lanseringen av Skolverkets apl-handledarutbildning². Skolverkets handledarutbildning vänder sig till handledare som tar emot elever i apl (inkl. lärling) i gymnasieskolan, gymnasiesärskolan, kommunala vuxenutbildningen och särskild utbildning för vuxna. Här har synergieffekten mellan delegationen och Skolverket utnyttjats. Totalt handlar det om fem mässor runt om i landet.

Reglabs kompetensförsörjningsdagar

YA-sekretariatet deltog vid Reglabs³ kompetensförsörjningsdagar och informerade där om YA-delegationens arbete och det stöd YA-delegationen kan erbjuda. Reglabs kompetensförsörjningsdagar är ett forum för dialog mellan regional och nationell nivå om aktuella frågor inom kompetensförsörjningsområdet. Ett 60-tal deltagare från regioner, departement och myndigheter samlades på höstens träff som hade fyra teman: integration som kompetensförsörjningsstrategi, validering som

¹ Eftersom arbetsmarknadens parter äger avtalen ges bara en översiktlig information med länkhänvisning till respektive part, som sedan kan ge korrekt och uppdaterad information till besökaren.

² <http://www.skolverket.se/fran-skola-till-arbetsliv/apl/apl-utveckling/nationell-handledarutbildning/apl-handledarutbildning-1.223921>

³ Reglab är ett forum för lärande om regional utveckling, som sedan 2010 har drivits i projektform av Sveriges regioner, Vinnova, Tillväxtverket och SKL. www.reglab.se

verktyg, vuxnas lärande och omställning samt framtidens kompetensbehov.

Kompetensplattformen i Uppsala län

YA-sekretariatet träffade representanter från regionförbundet i Uppsala län och från regionens kompetensplattform⁴ för att informera om YA-delegationens uppdrag och planerade aktiviteter, vid ett möte i Kompetensförsörjningskansliet. Kansliet har till uppgift att länka samman branschernas kompetensbehov med regionens utbildningsbehov och består av representanter från Regionförbundet, länets kommuner, Arbetsförmedlingen, universiteten och det regionala arbetslivet.

Arbetsförmedlingens upplysningstjänst i Östersund

YA-sekretariatet hade i början på året ett möte med Arbetsförmedlingens interna rådgivning i Östersund. Tanken med en central rådgivningsfunktion är att den ska bidra till ökad enhetlighet och rättssäkerhet inom Arbetsförmedlingen. Syftet med besöket var att informera om delegationens uppdrag och om vilket stöd sekretariatet kan ge. Arbetsförmedlingens handläggare i hela landet vänder sig till denna rådgivningsfunktion för att få information och stöd. Besöket var uppskattat, inte minst för att rådgivarna fick kunskap om det stöd som finns och för möjligheten att diskutera YA-jobbens potential.

Medel för främjande av yrkesintroduktionsanställningar

För att öka kunskapen om yrkesintroduktionsavtal och främja användningen av yrkesintroduktionsanställningar har regeringen avsatt medel för särskilda informationsinsatser under åren 2013-2015. Kollektivavtalslutande organisationer inom samma bransch ansöker gemensamt om medel hos Arbetsmarknadsdepartementet. Ansökan ska innehålla en plan där det framgår vad man avser att göra, uppskattade kostnader samt en tidsplan. De flesta branscher har valt att anställa en projektledare (YA-främjare) som har informerat arbetsgivare om anställningsformen genom att ta fram broschyrer, lägga upp information på webben samt anordna seminarier. YA-sekretariatet har under 2014 sammankallat branschernas YA-främjare till tre sammankomster. Till en av sammankomsterna bjöds även Arbetsförmedlingens branschstrateger in. Sammankomsterna har varit till ömsesidig nytta. YA-främjarna har, genom sin branschanknytning, kunnat ge YA-sekretariatet värdefulla synpunkter på olika frågeställningar. YA-främjarna har uppskattat att få aktuell information om till exempel statsbidrag och om olika stöd som YA-sekretariatet avser att erbjuda.

⁴ <http://regionuppsala.se/var-verksamhet/kompetensforsorjning>

Omvärldsbevakning

YA-sekretariatet måste hålla sig uppdaterat om vad som händer inom yrkesutbildningsområdet, arbetsmarknadsområdet och inom branscherna. Detta är en förutsättning för att kunna ge bra stöd, skapa förtroende och föreslå lämpliga aktiviteter för delegationen i framtiden. Några exempel på aktiviteter som YA-sekretariatet deltagit i under 2014 är Euroskills, Konferens om yrkesintroduktion anordnad av IF Metall, Teknikföretagen, Industriarbetsgivarna och IKEM, och ett seminarium på Arbetsmarknadsdepartementet som anordnades av The International Labour and Employment Relations Association (ILERA).

Kunskapsinhämtning genom studiebesök

För att få inspiration och goda idéer om hur arbetsplatslärande kan struktureras och stödjas, har YA-sekretariatet arrangerat olika studiebesök. Utöver YA-delegationens ledamöter har även andra partsorganisationer med yrkesintroduktionsavtal erbjudits att delta samt Utbildningsdepartementet, Arbetsmarknadsdepartementet och Finansdepartementet.

Vård- och omsorgscollege

YA-delegationen besökte SKL för att få information om Vård- och omsorgscollege (VO-college). VO-college är en modell där utbildningsanordnare, arbetsgivare och fackförbund samverkar i ett nätverk för att höja kvalitén på vård och omsorg. Bakgrunden till VO-College är den stundande generationsväxlingen inom branschen. Det övergripande syftet med samverkan är att trygga framtida personal- och kompetensförsörjning inom vård och omsorg.

Sammanfattningsvis kunde deltagarna vid studiebesöket konstatera att vård- och omsorgssektorn har en väl genomtänkt och utvecklad modell för handledning och handledarutbildningar. Detta har utvecklats under en lång tid och är viktigt då personalen hanterar människor i olika utsatta situationer.

Volvosteget/Göteborgs Tekniska College (GTC)

YA-delegationen besökte Göteborgs Tekniska College (GTC) för att få information om Volvosteget. Volvosteget är en betald yrkesinriktad utbildning för arbetslösa ungdomar mellan 18-22 år som har en avslutad gymnasieutbildning med godkänt i kärnämnen. Volvosteget ger ungdomarna en möjlighet att komma in på arbetsmarknaden. Utbildningen är ingen garanti för jobb inom Volvokoncernen men resulterar i ett utbildningscertifikat som är eftertraktat inom hela industrisektorn. Första året fick 353 ungdomar certifikat och andra året fick 345 certifikat. Nästan sju av tio har jobb efter Volvosteget.

Volvosteget är ett ettårigt program där ungdomarna får utbildning och arbetslivserfarenhet genom att teori och praktik varvas. All utbildning inom Volvosteget erbjuds av GTC. GTC ägs gemensamt av AB Volvo och Volvo Personvagnar AB tillsammans med Göteborgs Stad.

Volvo har beslutat att utbilda 400 ungdomar per år under tre år. I slutet av 2014 anställdes cirka 380 ungdomar och denna gång med stöd från Arbetsförmedlingen inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar. 74 arbetsförmedlingar runt om i Sverige hjälper till med marknadsföringen. Volvo ser gärna att ungdomarna har utländsk bakgrund, olika utbildningsbakgrund (till exempel vård och omsorg eller frisör) och ambitionen är att hälften ska vara kvinnor.

Volvosteget syftar till att trygga den långsiktiga kompetensförsörjningen och säkerställa utveckling och konkurrenskraft inom industrin, genom att väcka ungdomars intresse för produktionsjobb inom industrin. Upplägget fördelas på 12 veckors teori, 34 veckors praktik samt 5 veckors betald ledighet. Då ungdomarna cirkulerar mellan olika avdelningar har de många olika handledare/instruktörer under året. Men varje ungdom har en mentor (huvudhandledare) som ansvarar för en deltagare. GTC erbjuder 1 – 2 dagars handledar-utbildning. Handledarna får ingen ersättning och det är oftast frivilligt att vara handledare eller mentor. Ibland fungerar projektledaren på varje fabrik också som mentor. Projektledaren är också med i anställningsprocessen. Det är projektledarens ansvar att den YA-anställda inte ersätter ordinarie arbetskraft. För mentorerna ges en tvådagars utbildning. Volvosteget använder Facebook, Twitter och Instagram aktivt. De använder sig också av åtta *Volvostegsambassadörer*, som bloggar och är med på olika aktiviteter.

Samarbetet med IF Metall, Arbetsförmedlingen och utbildningsleverantörer har också varit lyckosamt. Själva upplägget med betald utbildning för ungdomen samt att teori varvas med praktik bedöms locka ungdomarna. Volvo vill genom Volvosteget verka för att minska ungdomsarbetslösheten samt bidra till den framtida kompetensförsörjningen inom industrin.

Opplæringskontor i Norge

YA-delegationen var intresserad av att ta del av 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. 11 personer från YA-delegationen

och sekretariatet besökte under två dagar Opplæringskontoret for Mekaniske Fag i Strømmen utanför Oslo.

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 ”opplæringskontoret” bistod med var att hjälpa till med att rekrytera/matcha lämplig lärling till lämplig arbetsplats. ”Opplæringskontoret” kontrollerar att lärlingarna får den utbildning de ska ha genom att de besöker varje lärling var 4 – 5 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. ”Opplæringskontoren” 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 fann en stödstruktur på regional basis enligt Norges modell som intressant. Modellen erbjuder det stöd i lärandet och i administrationen som många svenska arbetsgivare efterfrågar. YA-delegationen kommer använda erfarenheterna från besöket i den fortsatta diskussionen.

Jobbtorg Stockholm

Under hösten 2014 har 17 ungdomar påbörjat en yrkesintroduktionsanställning inom vård och omsorg inom Stockholm stad. Syftet med insatsen är att ge deltagarna en introduktion till vårddyrket, varva teori och praktik och förhoppningsvis motivera till fortsatta studier. YA-sekretariatet besökte Jobbtorg Stockholm som hör till Stockholms stad för att få veta mer. På Jobbtorg Stockholm är målet att arbetssökande med försörjningsstöd ska få allt stöd de behöver för att få ett arbete. Det övergripande målet är att fler ska gå från bidrag till arbete.

Studierna bedrivs inom det reguljära utbildningssystemet och ungdomarna läser kursen ”Vård och omsorgsarbete 1”. Kursen ges på Åsö vuxengymnasium och anställningarna är förlagda till hemtjänst, äldreboenden, servicehus, gruppboenden och daglig verksamhet. I skolan har

gruppen två pedagoger som mentorer och på arbetsplatsen har de en handledare som deltagit i en för målgruppen anpassad handledarutbildning.

Jobbtorgs Stockholms slutsatser av arbetet med YA-anställningarna är att fler ungdomar skulle passa för ett YA-jobb än vad som idag är möjligt utifrån avtal och förordning. Enligt Jobbtorg Stockholm har de ungdomar som de arbetar med ofta vuxit upp i, och bor fortfarande i, socialt utsatta miljöer. Ett fåtal av ungdomarna hos Jobbtorg Stockholm har fullgjord gymnasieutbildning. Jobbtorg Stockholm hoppas därför att fler avtal sluts där det inte ställs krav på fullgjord gymnasieutbildning. Även ungdomar med yrkeserfarenhet från en ungdomsanställning befinner sig enligt Jobbtorg Stockholms bedömning långt från en stadigvarande anställning och ett YA-jobb skulle kunna ta dem närmare målet om en fast anställning. Likaså skulle man gärna se att insatsen även skulle kunna omfatta ungdomar som inte klarar behörighetskraven för vuxenutbildning.

En erfarenhet från detta projekt är att flera deltagare inte har varit redo för studiedelen från start. Studierna har behövt fasas in successivt under anställningsåret. Det tog också tid och krävde ett omfattande rekryteringsarbete för att hitta ungdomar som var intresserade av att kombinera jobb inom vården med studier.

Norrköpings kommun

YA-sekretariatet gjorde ett studiebesök hos Norrköpings kommun som erbjuder 22 ungdomar möjlighet att med YA-avtal få ett års anställning, arbetslivsintroduktion och utbildning med inriktning mot förskolan. Satsningen grundar sig i ett rekryteringsbehov till förskolan. Syftet är också att minska ungdomsarbetslösheten i kommunen. Från kommunens sida ser man yrkesintroduktionsanställningar som vidgade möjligheter till att fylla luckorna vad avser såväl förskollärare som barnskötare.

Ungdomarna som anställs på YA-avtalen har gemensam utbildning två dagar i veckan och är på arbetsplatsen tre dagar. De gemensamma utbildningsdagarna uppskattas, då det ger de anställda möjlighet att träffas och utbyta erfarenheter, berättade de två anställda som YA-sekretariatet träffade. Att de är två på samma arbetsplats ger dem också stöd i arbetet och de kan hjälpas åt med uppgifter de ska göra för utbildningen.

För varje ungdom har en handledare utbildats under en gemensam handledarutbildning. För handledarna arrangeras gemensamma träffar

under vilka de kan utbyta erfarenheter, något som uppskattades av de två handledarna som YA-sekretariatet träffade. Handledarna beskrev, liksom de anställda, att också de fick bra stöd av att vara två handledare per förskoleenhet.

Bistå partsorganisationer

YA-delegationen ska enligt kommittédirektivet ”bistå partsorganisationer som önskar stöd för det lärande på arbetsplatser som genomförs inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar”.

När det kommer till stöd för utvecklandet av arbetsplatslärande inom YA-anställningar har den stora efterfrågan gällt regionala stödstrukturer, handledarstöd, hjälp med hur man kan utforma handlednings-/utbildningsplaner samt manualer, riktlinjer och inspiration genom olika verklighetsbaserade exempel.

YA-sekretariatet har under året erbjudit personliga möten till samtliga parter som har avtal om YA-anställningar. Samtliga större parter har därigenom besökts. Genom dessa kontakter har sekretariatet fått information om utvecklingen av YA-anställningar generellt och arbetsplatslärande specifikt. YA-sekretariatet har på detta sätt fått en bild av parternas och arbetsgivarnas behov av stöd för arbetsplatslärandet.

Alla nya parter som tecknar avtal besöks av YA-sekretariatet. Syftet är bland annat att informera om YA-delegationen samt om vilket stöd YA-delegationen kan erbjuda parterna. Förutom att informera om YA-webben och det kommande handledarstödet, så uppmuntrar sekretariatet parterna att involvera sekretariatet när de planerar och genomför informationsträffar. Sekretariatet informerar också om de olika ekonomiska stöd som finns för att främja och utveckla yrkesintroduktionsanställningar. Det är även intressant för sekretariatet att få reda på hur långt branscherna har kommit med tanke på information till arbetsgivare och praktiskt stöd för arbetsplatslärandet samt vad de själva upplever att de skulle kunna få hjälp med av YA-sekretariatet. I och med att inte alla parter med yrkesintroduktionsavtal är med i YA-delegationen, diskuteras även hur de önskar kommunicera med sekretariatet framöver.

Utöver möten med de kollektivavtalsslutande parterna har YA-sekretariatet också haft regelbunden kontakt med de centrala parterna LO och Svenskt Näringsliv. I takt med att kännedomen om YA-delegationen ökar förväntas frågor ställda direkt till YA-sekretariatet att öka.

Utarbeta idéer inför ansökan om statsbidrag

För att utveckla det branschspecifika arbetsplatslärandet har parterna kunnat söka statsbidrag för utveckling av lärandet på arbetsplatserna. Det är Skolverket som hanterar ansökningarna. Statsbidraget kommer, i enlighet med tidigare planering, att vara sökbart under åren 2014 – 2018. YA-sekretariatet erbjuder parterna en möjlighet att diskutera olika upplägg och förslag till idéer för dessa ansökningar.

Stöd med lärandedelen

Frågorna kring lärandets alla delar är en orsak till utvecklandet av den tidigare nämnda externa webbplatsen. Där hittar arbetsgivare en första ingång till arbetsplatslärandet och stödmaterial som de kan arbeta vidare med själva.

Handledarstöd efterfrågas

En utbildad handledare ses av parterna som en kvalitetssäkring av anställningsformen. Skolverket erbjuder en webbaserad handledarutbildning för handledare som tar emot elever i apl (inklusive lärling). Apl-handledarutbildningen motsvarar totalt tre utbildningsdagar.

Förhoppningen var att utbildningen skulle kunna användas även av YA-handledare. Två faktorer talar dock mot detta. Det ena är att Skolverkets handledarutbildning är anpassad för gymnasieskolan och därför genomgående hänvisar till lärare, elever, kursplaner, läroplaner mm, vilket inte är applicerbart på YA-anställningarna. Det andra är att även om det är möjligt att gå igenom handledarintroduktionen på en halv dag, så rekommenderas två utbildningsdagar. Detta upplevs av många företag, framförallt mindre företag, som för omfattande.

Med detta i åtanke såg YA-delegationen ett behov av ett användarvänligt handledarstöd som tar maximalt 2,5 timmar att gå igenom. Stödet ska komplettera informationen och stödet som redan finns på www.ya-delegationen.se. Handledarstödet ska byggas upp med hjälp av korta filmer och sketchnotes⁵ och vara indelat i block som täcker hela handledningsprocessen. Handledaren ska när som helst kunna välja att gå in på en specifik del. Blocken kommer ta upp delarna introduktion, rollen och uppdraget, planering av lärande på arbetsplatsen, under anställningen och YA-årets slut (summering, uppföljning och utvärdering). Handledarstödet kommer att vara responsivt, dvs. anpassat även för läsplattor och smarta mobiler.

⁵ Sketchnotes är tecknade illustrationer och text som visualiserar det som en berättarröst säger.

Detta handledarstöd kommer vara kostnadsfritt och fritt för alla att använda så som de önskar. I de fall där branscherna har egna handledarutbildningar, kommer dessa naturligtvis att användas. De branscher som så önskar kan även komplettera med branschspecifikt handledarstöd. YA-delegationen planerar att lansera handledarstödet till sommaren 2015.

Stimulera samverkan och kunskapsöverföring mellan branscher och organisationer

YA-delegationen ska enligt kommittédirektivet ”*stimulera sådan regional samverkan och kunskapsöverföring mellan branscher som syftar till att utveckla lärandet på arbetsplatser*”.

Erfarenhetsutbyte mellan branscher

YA-främjare

De tidigare nämnda träffarna med branschernas YA-främjare är ett sätt att uppmuntra till samverkan mellan branscherna och möjliggöra att kunskap och erfarenheter sprids. På träffarna har YA-främjarna presenterat vad som händer i respektive bransch rörande YA-anställningarna. Gemensamma frågor och utmaningar kring främjandearbetet har diskuterats.

Till en träff med YA-främjarna bjöds de ansvariga för YA-anställningar på nationell nivå från Arbetsförmedlingen in. YA-främjarna fick tillfälle att ställa frågor om Arbetsförmedlingens roll och uppdrag. En fråga som diskuterades var utmaningen att på ett enkelt och pedagogiskt sätt lämna information om denna, relativt nya, anställningsform. Det handlar bland annat om ett nytt regelverk som också varierar beroende på olika branschers kollektivavtal.

Träffarna har uppskattats av YA-främjarna, som tycker att det är värdefullt att hålla sig uppdaterad om de olika branschernas arbete gällande YA-anställningarna.

Arbetsförmedlingens branschstrategier

Arbetsförmedlingen har så kallade branschstrategier, som bland annat ansvarar för kontakter med branscherna och arbetsmarknadens parter. De har tät kontakt med branscherna, arbetsgivarorganisationer och fackförbund. Det finns regionala branschstrategier kopplade till 11 geografiska marknadsområden samt tre nationella branschstrategier. Arbetsförmedlingens branschstrategier bjöds in till ett erfarenhetsutbyte tillsammans med YA-främjarna.

Genom kontakten med Arbetsförmedlingens branschstrateger och den tidigare nämnda kontakten med Arbetsförmedlingens ansvariga för YA-anställningarna, har träffarna med YA-främjarna även fungerat som en arena för erfarenhetsutbyte mellan branscher och myndigheter.

YA-delegationens sammanträden

YA-delegationens sammanträden har fungerat som en plattform för kunskapsöverföring mellan delegationens ledamöter. Vid varje sammanträde har en bransch presenterat sitt utbildningsupplägg och sitt arbete med att främja YA-anställningar och arbetsplatslärande för de andra ledamöterna. På sammanträdena har främjande insatser och insatser för att utveckla arbetsplatslärandet diskuterats.

Parterna som är representerade i YA-delegationen har betonat att en förutsättning för ett bra samspel mellan branscherna är att initiativet därtill kommer från branscherna själva. Det är också viktigt att kunskapsöverföring sker i rätt fas, det vill säga när branscherna har behov av inspiration utifrån. Många branscher är fortfarande i en uppstartsfas med YA-anställningar och upplever att de initialt behöver rikta fokus på den egna verksamheten.

Arbete för regionala stödstrukturer

Branscherna har haft möjlighet att ansöka om statsbidrag för att utveckla sådana regionala stödstrukturer ” regional samverkan för att stödja lärande på arbetsplatser”. De flesta statsbidragsansökningar har dock hittills mest fokuserat på utvecklande av kompetensprofiler och valideringsmodeller. Möjligheten att YA-sekretariatet skulle genomföra en pilotförsöksverksamhet med några regionala så kallade YA-stödjare har därför diskuterats vid YA-delegationens sammanträden. I samband med detta har det diskuterats om dessa måste vara branschspecifika eller om det skulle kunna fungera med generella YA-stödjare med tanke på att man brukar säga att upp till 80 procent av allt lärande är generellt. Viktigt att poängtera är också att dessa YA-stödjare inte, på något sätt, skulle beröra frågan om branschernas kollektivavtal. Tolkningarna av dessa ligger helt på branscherna själva och alla frågor runt detta måste hänvisas till branscherna.

YA-delegationen rekommenderade sekretariatet att tillsätta en arbetsgrupp. Utifrån detta utarbetades ett förslag till en möjlig befattningsbeskrivning för en YA-stödjare. 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.

Att bygga upp regionala strukturer för alla delar av landet är en större satsning i sig själv och kräver en finansiering som inte ryms i YA-delegationens budget. YA-delegationen planerar att försöksvis finansiera två YA-stödjare som med uppgift att verka regionalt. Genom ett sådant pilotförsök finns möjlighet att testa hur ett regionalt stöd kan fungera. Det har tagit längre tid än beräknat att bereda formerna för försöket. I dagsläget beräknas rekryteringen vara klar till sommaren och YA-stödjarna vara på plats och i arbete efter sommaren. Försöksverksamheten kommer att samordnas och processutvärderas av YA-sekretariatet.

Regionala mötesplatser för att stimulera erfarenhetsutbyte

Under hösten 2014 tog YA-delegationen initiativ till att arrangera regionala *mötesplatser*. Syftet var att stimulera erfarenhetsutbyte och kunskapsöverföring rörande utvecklande av arbetsplatslärandet i samband med yrkesintroduktionsanställningar. Mötesplatserna riktade sig till arbetsgivare, som hade anställt ungdomar på yrkesintroduktionsavtal och till handledare och yrkesintroduktionsanställda på arbetsplatserna.

YA-delegationen hade svårigheter med att få fram kontaktuppgifter till vilka arbetsgivare som har fått stöd för att anställa på yrkesintroduktionsavtal. Inbjudningarna skickades därför ut till bland annat ledamöterna i YA-delegationen, YA-främjarna och Arbetsförmedlingen med en begäran om att sprida till relevanta aktörer.

Av de fem inplanerade träffarna fick fyra ställas in på grund av för få anmällda. En av anledningarna till detta var, som nämnts ovan, att YA-delegationen hade svårt att nå ut med inbjudningar. Det är ofta svårt att stimulera arbetsgivare att komma till informationsträffar, speciellt småföretagare. Detta faktum har även bekräftats av såväl YA-främjarna samt Arbetsförmedlingens branschstrateger. Med tanke på att både anställningsformen och YA-delegationen fortfarande är tämligen okända tvekade troligtvis arbetsgivarna inför att lämna produktionen för att resa till ett erfarenhetsutbyte om arbetsplatslärande vid YA-anställningar.

Deltagarna på den träff som genomfördes var dock mycket nöjda och tyckte att det var värdefullt att träffas och att man gärna såg motsvarande nätverksträffar i framtiden. Inför framtiden planerar YA-delegationen i stället att i större utsträckning arrangera seminarier tillsammans med branscherna. Det kommer att ge delegationens arbete legitimitet inför arbetsgivarna och det blir troligtvis lättare att nå arbetsgivare med YA-anställda genom parternas kanaler.

Följa och analysera förutsättningarna för lärandet

YA-delegationen ska enligt kommittédirektivet ”*följa och analysera hur förutsättningarna för lärande inom ramen för yrkesintroduktions-*

anställningarna utvecklas och lämna förslag till regeringen på åtgärder för hur lärandet kan utvecklas”.

YA-sekretariatet har genom YA-delegationens och sitt eget arbete, så som det har redovisats ovan, löpande följt och dokumenterat den information som har framkommit om hur arbetsplatslärandet utvecklas.

För att få en uppfattning om vad arbetsmarknadens parter har gjort och vad de planerar att göra, har YA-sekretariatet under februari – mars 2015 samtalat med de flesta parter som har avtal om yrkesintroduktionsavtal, vissa yrkesnämnder samt andra organisationer med kopplingar till YA-anställningar. Samtalen är en uppföljning av de samtal som YA-sekretariatet genomförde våren/sommaren 2014 då YA-delegationen och sekretariatet var nytillsatta. Samtalen har haft fokus på arbetsplatslärandet inom YA-anställningarna och har kretsat kring följande frågor: Vad har gjorts för att utveckla lärandet? Vilka planer finns framöver för att utveckla lärandet? Vilka möjligheter respektive svårigheter ser man när det kommer till att utveckla lärandet?

Inför den här avrapporteringen har sekretariatet även gjort en granskning av beviljade statsbidragsansökningar för utveckling av lärande på arbetsplatser (SFS 2014:375). Granskningen bidrar till den samlade bilden av hur förutsättningarna för lärandet ser ut.

Information har även hämtats från parternas och partsorganisationernas hemsidor.

Under rubriken *Några erfarenheter från arbetsplatslärande* beskrivs delegationens intryck av arbetsplatslärandet så som det har utvecklats hittills. Redovisningen gör inte anspråk på att ge en representativ bild av läget för arbetsplatslärandet, utan tar avstamp i direktivets operativa ansats som säger att delegationen bland annat ska samla och sprida information samt följa och analysera förutsättningar för arbetsplatslärande inom YA-anställningar. Uppdraget att utvärdera stödet för yrkesintroduktionsanställningar har gått till Statskontoret (A2014/558/A), IFAU (A2014/559/A), Konjunkturinstitutet (A2014/560/A) och till Konkurrensverket (A2014/561/A). I Statskontorets uppdrag ingår att göra en övergripande bedömning av om stödet når syftet att stimulera till anställning av unga och bidra till en smidigare övergång från utbildning till arbete för unga.

Samråd

Enligt kommittédirektivet ska YA-delegationen samråda med Statens skolverk, Arbetsförmedlingen och med det skolforskningsinstitut som

inrättades den 1 januari 2015. Samråd ska även ske med Statskontoret när det gäller uppföljning och utvärdering av förutsättningarna för lärande inom ramen för yrkesintroduktionsanställningarna.

Samverkan med Skolverket

Samråd med Skolverket sker sex gånger per år via en samrådsgrupp som består av nio representanter från gymnasieenheten, vuxenutbildningsenheten, statsbidragsenheten, kommunikationsenheten och utvecklingsavdelningen. Skolverket deltog vid YA-delegationens andra sammanträde då enheten för statsbidrag informerade om statsbidraget för utveckling av lärande inom yrkesintroduktionsavtal. Vid samma tillfälle fick delegationen också en presentation av Skolverkets webbaserade handledarutbildning.

Skolverket höll även dessa presentationer för YA-främjarna då dessa möttes på Skolverket.

YA-sekretariatets kopplingar till Skolverket underlättar och främjar samverkan på flera plan. YA-delegationen har därmed kunnat se synergier i flera frågor.

Arbetsförmedlingen

YA-sekretariatet har löpande samråd och avstämningsmöten med de personer som ansvarar för YA-anställningar på nationell nivå på Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen har också bjudits in och medverkat vid ett av YA-delegationens sammanträden. Arbetsförmedlingen informerade då om hur ansökningar om ekonomiskt stöd för att anställa på yrkesintroduktionsavtal går till och anledningen till de avslag som myndigheten gjort.

Statskontoret och Skolforskningsinstitut

Minst två gånger om året samråder YA-sekretariatet med Statskontoret rörande myndigheternas respektive uppdrag. Initialt handlade det om hur myndigheterna tänker gå tillväga för att följa hur förutsättningarna för arbetsplatslärande utvecklats. Mötena har även varit en möjlighet att utbyta information och kännedom om kommande aktiviteter. Kontakter har tagits med Skolforskningsinstitutet som inrättades 1 januari 2015. Samråd och dialog är planerat att ske under året.

Samverkan utöver direktiv

YA-främjare

Utöver detta sker samverkan med andra relevanta aktörer. Exempelvis genom YA-sekretariatets regelbundna träffar med branschernas YA-

främjare. Syftet är att ge sekretariatet uppslag beträffande vilka utmaningar arbetsgivarna ser när det gäller lärandet på arbetsplatserna samt att ge information till branscherna om YA-delegationens arbete och vilka möjligheter till stöd som erbjuds.

ESF-rådet

YA-delegationen har även kontakt med ESF-rådet. Kontakterna har initialt handlat om att informera varandra om skrivningarna i statsbidraget för yrkesintroduktionsanställningar och skrivningarna i Socialfonden rörande yrkesintroduktionsanställningar. ESF-rådet har också informerat om möjligheterna att söka medel från Socialfondens vid ett av delegationens sammanträden.

Myndigheten för yrkeshögskolan

Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) är inbjuden till ett av YA-delegationens kommande sammanträden för att informera om sin hantering av Sveriges planerade referensram för livslångt lärande. Referensramen ger bland annat branscherna en möjlighet att få nivåerna på sina utbildningsbevis (kvalifikationer) fastställda. En sådan ansökan kommer att prövas av MYH. Med hjälp av referensramen ska det bli enklare för enskilda personer, arbetsgivare och utbildningsanordnare att förstå på vilken nivå en kvalifikation ligger.

Regionala kompetensplattformar

De regionala kompetensplattformarna är viktiga aktörer för regional samverkan. YA-delegationen har påbörjat samverkan med några av dessa regioner i avsikt att informera om delegationens uppdrag och eventuella aktiviteter att samverka runt.

Planerade insatser

YA-delegationens webbsida, handledarstödet och pilotförsöket med några regionala YA-stödjare kommer att vara de stora satsningarna under 2015.

Information om webbadressen www.ya-delegationen.se kommer spridas på olika arenor och genom olika marknadsföringsinsatser. I samband med lanseringen av handledarstödet kommer en tryckt broschyr att tas fram. Syftet är både att marknadsföra handledarstödet och webbsidan men också att i pappersform ge exempel från olika arbetsplatser och på olika typer av verktyg som arbetsgivare/handledare kan använda sig av. Broschyren ska kunna användas på konferenser och mässor där YA-delegationen eller parterna deltar.

YA-delegationen kommer fortsätta sina försök att medverka vid andra aktörers konferenser och seminarier. En egen arrangerad större konferens planeras först till våren 2016. Vid denna tidpunkt bedömer YA-delegationen att det finns en mer utvecklad lägesbeskrivning och fler praktiska exempel att dela med sig av.

I YA-stödjarnas befattningsbeskrivning ligger även att arrangera regionala informationsträffar och erfarenhetsutbyten för arbetsgivare och handledare.

Utveckling på området i övrigt

Här följer en kort redogörelse av andra aktörers arbete med frågor gällande YA-anställningar.

Arbetsförmedlingen

I sin återrapportering⁶ till regeringen den 20 februari 2015 skriver Arbetsförmedlingen att de under perioden 2014-01-15 – 2014-12-31 har tagit emot 997 ansökningar om stöd för YA-anställningar. Av dessa beviljades 902 ansökningar, motsvarande 90 procent. 95 anställningar, motsvarande 10 procent, avslogs. De främsta orsakerna till avslag är att det saknas kollektiv-/hängavtal och/eller avtal om yrkesintroduktion inom arbetsgivarens bransch. En annan orsak till avslag är att ungdomen redan är anställd hos arbetsgivaren.

Arbetsförmedlingen lyfter fram att 612 av de beviljade besluten, motsvarande 68 procent, avser män. Beslut som avser kvinnor är 290 stycken, motsvarande 32 procent. Arbetsförmedlingens förklaring till den utvecklingen är att en större andel anställningar har tillkommit inom traditionellt mansdominerade branscher.

En annan utveckling som Arbetsförmedlingen lyfter fram är att beviljade ansökningar för inrikes födda är 833 beslut, motsvarande 92 procent. För utrikesfödda beviljades 69 ansökningar, motsvarande 8 procent⁷.

Arbetsförmedlingen avser undersöka möjligheterna att öka intresset för YA-anställningar inom offentlig sektor. Av de beviljade besluten om

⁶ Arbetsförmedlingens återrapportering 2014 – Yrkesintroduktionsanställningar. 2015.

⁷ Att jämföra med andelen utrikesfödda i hela befolkningen i åldern 15-24 år som är 14 %:
http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__BE__BE0101__BE0101E/UtrikesFoddaTotNK/table/tableViewLayout1/?rxid=ee3b22de-f744-4a27-abc3-2f8ff6dd9e67

stöd för YA-anställningar är 788 stycken (87 procent) inom privat sektor och 114 stycken (13 procent) inom offentlig sektor.

Enligt Arbetsförmedlingens bedömning behöver de även fortsättningsvis lägga stor vikt vid att genom intern och extern kommunikation öka både intresse för och kunskap om stödet för yrkesintroduktionsanställningar. Bland annat lyfts idéer om lokala, regionala och nationella samordningsinitiativ fram som ett sätt att underlätta hanteringen för arbetsgivarna samt för att öka tillkomsten av YA-anställningar.

Skolverket

Skolverket kan lämna statsbidrag för följande insatser som syftar till 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.

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

I ansökningsomgången för 2014 beviljades 12 ansökningar från 11 organisationer bidrag för utvecklandet av lärandet inom YA-anställningar. I den andra ansökningsomgången (1, 2015) tog Skolverket emot 7 ansökningar och samtliga sökande beviljades sökta medel om totalt ca 9 miljoner kronor.

Samtliga organisationer som beviljats bidrag sökte i någon del medel för att utveckla valideringsmodeller och kompetensprofiler. Några organisationer satsar enbart på validering och kompetensprofiler, medan andra kommer att utveckla också andra delar av stödstrukturerna.

Svenskt Näringsliv

För att ta reda på hur fortsatt tillväxt av YA-anställningar kan främjas och vilka hinder som kan stå i vägen för utvecklingen, tog Svenskt Näringsliv initiativ till rapporten *Yrkesintroduktionsanställningar – fler jobb om fler företag kan delta*. Underlaget för rapporten utgörs av intervjuer med företrädare för arbetsgivarorganisationer, fackliga organisationer och Arbetsförmedlingen.

I rapporten lyfter Svenskt Näringsliv fram några orsaker som enligt de intervjuade kan ligga bakom den något långsamma utvecklingen av antalet YA-anställningar. Några orsaker går att finna i kollektivavtalen om yrkesintroduktionsanställningar. Vissa avtal har till exempel speciella villkor för ålder och gymnasieutbildning jämfört med förordningen för stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Detta kan, enligt Svenskt Näringsliv, ha bidragit till att färre ungdomar har kunnat anställas på YA-avtalen.

En annan orsak för arbetsgivare att inte välja YA-anställningar är att det finns arbetsmarknadsåtgärder med lönesubventioner som konkurrerar om samma ungdomar.

Det finns heller inte YA-avtal 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 bedömer att YA-anställningarna har potential men att det behövs mer tid för anställningsformen att etablera sig. Svenskt Näringsliv bedömer också att utvecklingen för YA-anställningarna skulle främjas av långsiktighet och tålamod i informationsinsatserna. Här behövs också fler goda exempel för att fler företag ska inse fördelarna med YA-anställningar. För att fler ungdomar ska blir anställningsbara på YA-avtal behöver parter med avtal som kräver utbildning från specifika gymnasieprogram, se över detta krav eller komplettera med ytterligare ett avtal som öppnar upp för fler ungdomar.

Några erfarenheter från arbetsplatslärande

Hittills är det förhållandevis få anställningar på yrkesintroduktionsavtalen, men parterna ser stor potential i anställningsformen. Flera parter betonar att styrkan i YA-anställningarna är att det är en anställningsform och en kompetensförsörjningsinsats som kommer både arbetsgivare och anställd till gagn.

I de samtal som YA-sekretariatet haft med parter och partsorganisationer framkommer att en stor del av parternas arbete med YA-anställningarna syftar till att öka antalet anställningar. En orsak till att stöd för arbetsplatslärandet inte har utvecklats i någon större utsträckning är att det ännu är relativt få som har anställts på avtalen. Enligt statistik från Arbetsförmedlingen hade 1 133 yrkesintroduktionsanställningar beviljats stöd i mars 2015.

Arbetsmarknadens parter tror att det finns stora möjligheter med YA-anställningarna och menar att utvecklingen måste få ta tid och att det behövs tålamod för anställningsformen att etablera sig. Industrierbetsgivarna formulerar målet att yrkesintroduktionsanställning ska bli ett naturligt alternativ vid nyanställning. Flera parter arbetar med olika typer av informationskampanjer riktade till både arbetsgivare och gymnasieskolor. Enligt erfarenhet från Industrierbetsgivarna kan en orsak till den något långsamma utvecklingen bero på att, speciellt hos mindre företag, behovet och möjligheten att anställa kan komma långt efter informationsinsatsen.

Branscherna ser ändå vissa tecken på att utvecklingen går åt rätt håll. IKEM:s YA-främjare upplever att inkomna förfrågningar om anställningsavtalen har ökat. Några större arbetsgivare inom handeln och industrin har signalerat intresse för att anställa ett större antal ungdomar på YA-avtal.

Två olika syften med att YA-anställa börjar bli tydliga

I dagsläget finns 37 tecknade avtal om yrkesintroduktionsanställningar.⁸ Inom några branscher pågår förhandlingar med avsikt att teckna avtal. Exempelvis har parterna inom Utbildningsrådet för Hotell och Restauranger (UHR) en avsiktsförklaring om att teckna avtal och förhandlingar pågår. Även SKL har planer på att teckna avtal inom fler områden.

Utifrån tecknade avtal urskiljer sig i grova drag två modeller. Gemensamt för båda modellerna är att parterna ser YA-anställningar som en insats för kompetensförsörjning för branschen, och i vissa fall också som ett sätt att höja statusen för yrket och därmed behålla utbildad och kompetent personal.

Den ena modellen är att YA-anställningen bygger vidare på den nyanställdas befintliga gymnasieutbildning med branschspecifik kompetens. I de fallen anställs alltså ungdomar som har examen från relevant gymnasieutbildning och YA-anställningen blir ett sätt att färdigutbilda den anställda. Ett exempel är Elektriska Installatörsorganisationens (EIO) avtal med Svenska Elektrikerförbundet (SEF) som riktar sig till ungdomar med godkända betyg från el- och energi-programmet. Hos EIO finns sedan tidigare en utbildningsstruktur för lärlingar som passar även för yrkesintroduktionsanställningar.

⁸ Arbetsförmedlingens åiterrapportering 2014 – Yrkesintroduktionsanställningar. 2015.

Den andra modellen öppnar upp för ungdomar som inte har gått ett relevant yrkesprogram. Då blir YA-anställningen en väg och en introduktion in i yrket och kan i vissa fall ge möjlighet till tillsvidareanställning eller motivera ungdomen till vidare studier.

BAL-avtalet⁹ som Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta tecknat med Kommunal är ett särskilt avtal avsett för ungdomar som saknar gymnasieutbildning och ger möjlighet till dessa att få en introduktion i ett yrke.

Det vanliga är att en bransch har avtal enligt en av modellerna. Men det finns också undantag, branscher som har två olika avtal, eller helt öppna avtal, som möjliggör för YA-anställningar enligt båda linjerna. Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta har två avtal med Kommunal, det tidigare nämnda BAL men också BUI¹⁰. På BUI-avtalet anställs ungdomar som har gått Vård- och omsorgsprogrammet. Genom YA-anställningen kan de kompetensutveckla sig inom ett specialområde, exempelvis demens, palliativ vård och psykisk hälsa. Avtalen inom industrin är öppna både för ungdomar som har relevant yrkesutbildning och för ungdomar som inte har det.Handlednings- och utbildningsinsatserna kan därmed individanpassas och läggas på lämplig nivå.

Hur yrkesintroduktionsavtalen är utformade påverkar vilka ungdomar som kan anställas och i förlängningen utformning och innehåll av lärandedelarna. En nyanställd med avgångsbetyg från branschens gymnasieutbildning har relativt välkända kompetenser och handlednings-/utbildningsplanen kan därmed vara relativt generell utformad. En nyanställd utan dokumenterade förkunskaper kan behöva få sina kompetenser kartlagda och handlednings-/utbildningsplanen behöver kanske individanpassas i större utsträckning.

Några arbetsgivare har haft svårt att rekrytera på yrkesintroduktionsavtalen. En sådan bransch är handeln. Avtalet ställer specifika krav på förkunskaper och ålder hos ungdomen. Kraven är därmed mer begränsande än kraven som ställs i förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar (SFS 2013:1157). Skulle kraven i avtalet förändras kommer det troligtvis påverka innehållet i handelns utbildningsmaterial, då detta är utformat med tanke på att ungdomarna ska ha gått Handels- och administrationsprogrammet med inriktning handel.

⁹ Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning

¹⁰ Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning

Statsbidragsansökningarna fokuserar på kompetensprofiler och valideringsmodeller

En övervägande majoritet av de organisationer som har sökt statsbidrag för att utveckla lärandet inom yrkesintroduktionsanställningar har sökt medel för att utveckla kompetensprofiler och valideringsmodeller. Detta gäller både för ansökningsomgången under 2014 och för den första ansökningsomgången för 2015. Att utarbeta kompetensprofiler och valideringsmodeller är med andra ord ett prioriterat område, som är både tidskrävande och kostnadskrävande för branscherna.

Om det finns en fastställd kompetensprofil (yrkesprofil) för ett yrke, underlättar det för en arbetsgivare som ska upprätta en handlednings-/utbildningsplan inför en nyanställning på yrkesintroduktionsavtal. Kompetensprofilen innehåller de krav på kunskaper, färdigheter och kompetenser som en individ bör ha för att vara anställningsbar. Det blir då lättare för en arbetsgivare att jämföra kompetensen som en nyanställd har med den önskvärda kompetensen som ska uppnås efter yrkesintroduktionsanställningens slut.

Validering

När branschen har fastställda kompetensprofiler är det också möjligt att utarbeta system för att validera mot dessa kriterier. Validering lämpar sig till exempel för personer utan dokumenterade resultat av lärande. Vid yrkesintroduktionsanställningar kan en kartläggning i form av en validering lämpa sig innan arbetsgivaren anställer på yrkesintroduktionsavtal. Genom valideringen kan utbildningsbehoven fastställas och en individuell handlednings-/utbildningsplan upprättas.

Validering kan också lämpa sig vid slutet av en yrkesintroduktionsanställning. Då handlar det om att fastställa om lärandemålen är uppnådda och om den yrkesintroduktionsanställda därmed har de kompetenser som behövs för att tillsvidareanställas. En väl genomförd validering ger möjlighet att erkänna och dokumentera personens kunskaper, färdigheter och kompetenser.

Flera branscher planerar för validering, både innan och efter yrkesintroduktionsanställningarna. Innan, som underlag och kvalitetssäkring av handlednings-/utbildningsdelen. Efter, för att kvalitetssäkra, synliggöra och erkänna uppnådd kompetens samt eventuellt behov av fortsatt utbildning. Validering som resulterar i någon typ av yrkesbevis är också ett medel för att höja statusen på yrket.

Parterna jobbar alltså både med struktur och med innehåll. Strukturen är någorlunda given i och med kraven för att få stöd för yrkesintroduktionsanställningar samt kriterierna i respektive kollektivavtal.

Nedan följer några exempel från statsbidragsansökningarna.

Under perioden december 2014 - juni 2015 arbetar industrins branscher och arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer fram en branschgemensam validering av industriell baskompetens. Valideringen ska underlätta för företag att planera och följa upp det lärande som leder till att en YA-anställd ungdom uppnår tillräcklig kompetens för att vara anställningsbar inom ordinarie avtal. För individen innebär valideringen ett erkännande av uppnådd kompetens mot kriterier som industrin har enats om. Detta minskar risken för inlåsning på det enskilda företaget. Insatserna som ska genomföras syftar till att säkerställa och legitimera den branschgemensamma valideringen, utforma handledning för användandet vid YA-anställning samt sprida och förankra resultaten i respektive bransch.

Utbildningsrådet för hotell och restaurang (UHR) ser utvecklandet av kompetensprofiler och validering som ett viktigt led i synliggörandet av kompetenserna i respektive yrkesutgång. Branschen är stor och aktörerna många. Det finns en efterfrågan på en samsyn kring kunskapskraven för anställningsbarhet. För att skapa den samsynen behövs strukturer som måste implementeras bland lärare och studie- och yrkesvägledare och bland yrkesaktiva på företagen.

Utifrån de valda områdena i statsbidragsansökningarna kan slutsatsen dras att utarbetandet av kompetensprofiler och valideringsmodeller ses som en viktig grund att bygga vidare på. Att synliggöra och erkänna icke-formella kompetenser ses också som ett statushöjande arbete vilket man hoppas kan få fler ungdomar att välja en yrkesutbildning och stanna i yrket. Medvetenhet om att detta arbete behöver göras har funnits under flera år. Att så många nu har valt att söka stöd för denna åtgärd kan också ha påverkats av att en s.k. nationell referensram för kvalifikationer för livslångt lärande föreslås införas i Sverige det närmaste året.

I Sverige är utbildningsmarknaden till vissa delar oreglerad. De företag och olika utbildningsanordnare som antingen bedriver utbildning eller som utför validering av icke-formellt och informellt lärande och utfärdar därtill hörande kvalifikationer kan därför vara intresserade av att ansöka om att få sina kvalifikationer nivåplacerade i den nationella referensramen.

Behov av stöd finns på flera områden

Parterna ser att arbetsgivarna har ett fortsatt behov av stöd. Behovet ser olika ut hos olika arbetsgivare. Stora arbetsgivare som har anställt på yrkesintroduktionsavtalen har ofta ett nära samarbete med branschorganisationerna och har kapacitet för att ta hand om administrationen och lärandet i samband med yrkesintroduktionsanställningar. Mindre arbetsgivare har andra förutsättningar. Intrycket från flera branscher är att små företag drar sig för att anställa på yrkesintroduktionsavtal då anställningsformen upplevs som administrativt tung, i jämförelse med till exempel att anställa en ung person med nystartsbidrag. De upplever också en osäkerhet när det gäller handlednings- och lärandedelen. Detta lyftes också fram av Svenskt Näringsliv i sin rapport.¹¹

Här kan branschorganisationer, yrkesnämnder och regionalt och lokalt samarbete underlätta för arbetsgivarna, genom att erbjuda stöd med administration och hjälp med struktur och innehåll för lärandet.

Själva ordet utbildning kan uppfattas som något omfattande. Arbetsgivaren kan då tolka in mer än vad som är fallet. Alla aktörer som informerar om yrkesintroduktionsanställningar och arbetsplatslärandet skulle kunna hjälpas åt genom att försöka använda ordet ”lärande” i stället för ”utbildning” och lyfta fram att det handlar om att uppmärksamma, systematisera och dokumentera det lärande som redan sker på de flesta arbetsplatser.

Att praktiskt planera och genomföra arbetsplatslärandet

Flera arbetsgivare som parterna har varit i kontakt med efterfrågar stöd för genomförandet av handledningen och arbetsplatslärandet. Parterna försöker på olika sätt stötta arbetsgivarna och underlätta planeringen och upplägget genom att tillhandahålla checklistor och mallar för olika tillfällen. Men också här handlar det om att ställa rimliga krav. Istället uppmanas de att anpassa utbildningen efter förutsättningarna på arbetsplatsen. Detta är dock en känslig balansgång då kvaliteten i genomförandet av arbetsplatslärandet är väsentligt.

Som tidigare nämndes har de större aktörerna ofta både kapacitet och kunskap att planera och genomföra lärandedelarna praktiskt. För en mindre arbetsgivare skulle genomförandet av lärandedelen kunna underlättas om de samarbetade med andra arbetsgivare. Ett sådant

¹¹ Svenskt Näringsliv. Yrkesintroduktionsanställningar – fler jobb om fler företag kan delta. 2015.

samarbete skulle underlättas om det fanns fler branscher som är villiga att stödja och stimulera arbetsgivare att samarbeta.

Det utbildningsstöd som parterna idag erbjuder arbetsgivarna ser olika ut. Ett exempel är HYN som har ett ambitiöst utbildningsprogram men har haft svårt att hitta intresserade ungdomar som är anställningsbara på yrkesintroduktionsavtalet.

Kunskap om handledning

Parterna ser ett behov av både handledarutbildningar och stödmaterial för genomförandet av handledning på arbetsplatsen. En kompetent handledare ses som en kvalitetsstämpel för yrkesintroduktionsanställningarna. Handledaren har också en viktig roll i att skapa en gemensam plattform för lärandet tillsammans med den anställda.

Något som kan komplicera det för en handledare på en arbetsplats, är att det kan vara många anställningsformer att hålla reda på. Förutom YA-anställda kan det på samma arbetsplats finnas apl-elever, olika typer av lärlingar samt yrkeshögskoleelever (LIA), alla med sina specifika krav och förutsättningar.

Vissa parter har redan färdigutvecklade branschanpassade handledarstöd. Andra funderar på att använda Skolverkets utbildning för apl-handledare eller handledarstödet som tas fram av YA-delegationen och ”koppla på” ett branschspecifikt stöd. Ett sådant tillägg kan till exempel röra arbetsmiljö och säkerhetsfrågor.

Att hitta det som redan görs och systematisera det

Hos branscher som sedan tidigare har lärlingssystem och därmed erfarenhet av arbetsplatslärande är behovet av stöd ett annat. Inom exempelvis EIO:s och Elektrikernas avtalsområden finns sedan länge erfarenheter av lärlingsutbildning. Enligt EIO arbetar de med att utveckla det som redan finns. De uppmuntrar arbetsgivarna att använda erfarenheterna från den handledning som redan sker på arbetsplatserna, dokumentera och följa upp den.

Att hitta det som redan görs kan även gälla branscher som inte har någon uttalad erfarenhet av exempelvis lärlingar. På så gott som alla arbetsplatser sker någon form av lärande. Liksom för branscher med erfarenhet av lärlingsutbildning gäller det att systematisera och dokumentera det som sker. Att på detta sätt bli medveten om vilka kompetenser som finns och utvecklas på en arbetsplats är kompetenshöjande inte bara för den som ska lära sig utan även för handledaren och i bästa fall även för övriga kollegor.

Uppföljning är viktigt

Parterna behöver kunna stötta branscherna och YA-delegationen ska kunna stötta parterna. I det här arbetet är uppföljning viktigt för att ta fram underlag för ändamålsenligt stöd.

För att främja kunskapen om såväl avtal, anställningar som arbetsplatslärande behöver parterna följa upp befintliga anställningar. Enligt offentlighets- och sekretesslagstiftningen¹², som syftar till att skydda enskild arbetstagare, kan Arbetsförmedlingen inte lämna ut uppgifter om vilka arbetsgivare som har anställt på yrkesintroduktionsavtalen.

Parterna får därför använda sig av andra kanaler för att komma i kontakt med arbetsgivare. Vissa arbetsgivare är parterna redan i kontakt med genom att arbetsgivarna vänder sig till dem med frågor om anställningen och lärandedelen. För att nå ut bredare kommer exempelvis Industriarbetsgivarna att via hemsidan låta arbetsgivare svara på en enkät med frågor kring vilket stöd de skulle behöva för YA-anställningarna. Webbenkäten kommer att följas upp med djupintervjuer. Utifrån enkätresultaten kommer de sedan att bygga vidare med informations- och stödinsatser.

Statliga bidrag är viktiga men kräver kapacitet hos mottagaren

Parterna och partsorganisationerna framhåller att de statliga bidragen är viktiga för att de ska kunna fortsätta med informations- och utvecklingsinsatser. Det framkommer dock att kravet på 50 procent egenfinansiering i Förordning om statsbidrag för utveckling av lärande på arbetsplatser (SFS 2014:375) upplevs som högt och gör parterna tveksamma till att söka. Vissa bidragsberättigade organisationer är små och har i princip inga anställda. Organisationerna ser inte hur de skulle kunna bidra med sin egenfinansiering.

En annan orsak till att vissa parter inte sökte statsbidraget i februari 2015 var att de inte såg någon möjlighet att i dagsläget hinna använda medlen. Deras organisationer är små med få anställda. I kombination med hög arbetsbelastning ser man inte möjligheter att ta sig an nya uppgifter. Det behövs resurser och stöd att prioritera, planera, förankra och driva projekten. Att statsbidragen bygger på medel som beslutas och betalas ut varje enskilt år, ses också som problematiskt då man gärna vill ha långsiktighet i planeringen. Om en organisation exempelvis behöver anställa en projektledare för att genomföra ett projekt, upplever

¹² Offentlighets- och sekretesslag (2009:400), 28 kapitlet 12§.

organisationerna och projektledaren att det korta perspektivet är ett hinder för en bra kvalitetssäkrad process.

YA-delegationens kommentarer och diskussion kring fortsatta utvecklingsbehov

Utifrån YA-delegationens diskussioner är det tydligt att 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. Det handlar om en möjlighet till ett lärande som kan utformas utifrån det enskilda företags behov och utifrån den nyanställdes förkunskaper och förutsättningar. Oro uttrycks dock samtidigt för att utvecklingstakten är långsam och att det finns svårigheter att ibland ”mäkta med” att utforma utbildning på ett bra sätt.

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.

Parternas arbete har i ett uppbyggnadsskede handlat om att förhandla fram nya avtal, sprida kännedom om de befintliga avtalen och arbeta främjande för att öka antalet anställningar. Med hjälp av stöd från Arbetsmarknadsdepartementets så kallade främjandemedel och statsbidraget som kan sökas från Skolverket har parterna 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 kan, genom sina nätverk, både sprida information om delegationens uppdrag och om befintligt och kommande stöd samt följa utvecklingen av arbetsplatslärandet.

YA-delegationen bedömer att det kan finnas behov att synliggöra de två huvudsakliga modeller som växt fram inom yrkesintroduktionsavtalen. Att sprida information om dessa modeller kan väcka intresse hos fler branscher och arbetsgivare. 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.

Det vanliga är att en bransch har tecknat kollektivavtal enligt en av modellerna. Avtalen inom industrin är dock öppna både för ungdomar som har relevant yrkes-utbildning och för ungdomar som inte har det.Handlednings- och utbildnings-insatserna kan därmed individanpassas och läggas på lämplig nivå. 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 gymnasiets yrkesprogram kan arbetsgivaren räkna med att vissa förkunskaper finns.

Parternas eget arbete med att utveckla förutsättningarna för arbetsplatslärande kan utvecklas såväl som det stöd för arbetsplatslärandet som YA-delegationen tillhandahåller. YA-delegationen anser att enhetlighet och tillgänglighet är viktiga ingredienser i det stödmaterial som tas fram. YA-delegationen bedömer att insatserna hittills har varit relevanta och uppskattade.

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. Men för att de genomförda och planerade stödåtgärderna ska användas och därmed komma fler till del behöver utvecklingstakten höjas. Detta kan göras genom att kollektivavtal tecknas inom nya branscher, genom att branscher som har avtal för vissa yrkesgrupper tecknar nya avtal för andra yrkesgrupper men också genom att fler arbetsgivare anställer på befintliga yrkesintroduktionsavtal. En reflektion är att arbetsgivare med kollektivavtal som bygger på att ungdomen har en yrkesexamen från gymnasiet kan ha svårt att anställa under våren. Det skulle i så fall resultera i att en större mängd ansökningar om stöd för yrkesintroduktionsanställningar kommer in till Arbetsförmedlingen under sommaren/hösten.

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. YA-delegationen behöver dock också stöd från parterna 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.

YA-delegationen följer utvecklingen av arbetsplatslärandet och ser utvecklingsmöjligheter på flera plan.