



**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), härnäst kallad YA-delegationen, sitt arbete per den 15 mars 2016. Enligt direktivet ska YA-delegationen redovisa sitt arbete årligen, senast den 1 april.

### Sammanfattning

Under YA-delegationens andra verksamhetsår har de stora arbetsinsatserna varit att ta fram och sprida det stödmaterial som tagits fram:

- Löpande uppdatering och underhåll av delegationens webbplats [www.ya-delegationen.se](http://www.ya-delegationen.se). Webbplatsen innehåller mycket information och informationsmängden ökar ständigt. Ambitionen är att ha en användarvänlig, lättnavigerad men samtidigt visuellt attraktiv webbplats.
- I början på september 2015 lanserades YA-delegationens handledarutbildning. Innehållet består av korta filmer, sketchnotes och mallar.
- Handledarutbildningen kompletterades i mars 2016 med ett generellt utformat språkstöd för arbetsplatser som tar emot nyanlända. Språkstödet har tagits emot mycket positivt.
- I september 2015 startades en ettårig försöksverksamhet med tre regionala YA-stödjare. YA-stödjarna i Småland och Skåne sker i samverkan med industri- och teknikbranscherna och YA-stödjaren i Västra Götaland arbetar generellt mot alla branscher. YA-sekretariatet projektleder och utvärderar försöksverksamheten.

Verksamhetsbesök är ett sätt att samla in exempel på hur rekrytering och lärande på arbetsplatsen kan gå till och ett sätt att sprida information om YA-delegationens arbete och det stöd som arbetsgivaren kan få från YA-sekretariatet.

YA-sekretariatet har en ambition och en kapacitet att uppsöka och stödja arbetsgivare i större omfattning än i dag men detta försvåras då Arbetsförmedlingens sekretess förhindrar YA-delegationen att ta del av vilka arbetsplatser som har beviljats stöd.

Yrkesintroduktionsavtalen är fortfarande till stor del okända bland arbetsgivare och informationsbehovet om avtalen är fortsatt stort. Informationsarbetet är resurskrävande då det ofta behövs återkommande personliga kontakter med arbetsgivarna.

När nya satsningar som utbildningskontrakt och trainee infördes blev det en osäkerhet runt YA och vad som skulle hända med stödet för YA-anställningar. Även skrivningarna om utvidgningen av den befintliga modellen i migrationsöverenskommelsen<sup>1</sup> från oktober 2015 har troligtvis bidragit till den långsamma utvecklingen av antalet YA-anställningar.

Trots viss osäkerhet inför framtiden tror parterna på YA som en fungerande modell för branschernas strategiska kompetensförsörjningsarbete. Dock kommer etableringen av modellen ta tid eftersom den innebär ett nytt sätt att tänka kring kompetensförsörjning.

Arbetsmarknadens parter fortsätter sitt arbete med att bygga upp strukturer för lärande på arbetsplatsen. Då de inte heller har kännedom om samtliga arbetsplatser som har anställt på YA-avtalen är det svårt även för dem att fånga upp goda exempel och följa upp lärandet på ett strukturerat sätt.

## Inledning

YA-delegationens uppgift är att *främja arbetsmarknadens parters arbete med att bygga upp långsiktigt hållbara strukturer för ett strukturerat lärande på arbetsplatserna och utveckla förutsättningar för sådant lärande* (Dir. 2014:51).

Sedan förra rapporten har YA-delegationen utökats med två ledamöter från elbranschen nämligen Installatörsföretagen (EIO) och SEF. YA-delegationen består därmed av 12 ledamöter och sammanträder fyra gånger per år. Pia Enochsson har under året ersatt Helen Ängmo som ordförande.

---

<sup>1</sup> I migrationsöverenskommelsen står att den befintliga modellen med YA-jobb bör 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 AU-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.

I denna rapport redovisas YA-delegationens aktiviteter sedan mars 2015.

## Utgångspunkter för redovisningen

Åtterrapporeringen inleds med en redovisning av YA-delegationens och YA-sekretariatets aktiviteter när det kommer till att, i enlighet med kommittédirektivet, främja arbetsplatslärandet genom att samla och sprida information, bistå partsorganisationer, stimulera samverkan och kunskapsöverföring, följa och analysera förutsättningarna för arbetsplatslärande samt samråda.

I avsnitten *Myndigheter med uppdrag inom YA*, *De centrala parterna om YA* och *Nya avtal* tar YA-sekretariatet upp andra aktörers arbete med YA, något om de centrala parternas tankar om YA samt vilka nya avtal som har tillkommit.

I sitt arbete med att främja parternas arbete med det arbetsplatsförlagda lärandet tar YA-sekretariatet även del av andra frågor som är relevanta för utvecklingen av YA. Dessa frågor redovisas i avsnittet *Fortsatt behov av att informera, främja och stötta*.

För att följa hur förutsättningarna för arbetsplatslärandet utvecklas, har YA-sekretariatet haft kontakter och samtal med representanter för branschorganisationerna. Samtalen tillsammans med YA-delegationens och YA-sekretariatets övriga arbete utgör underlag för avsnittet *Fortsatt arbete med förutsättningar för lärande*. Redovisningen avslutas med avsnittet *Delegationens kommentarer och diskussion kring fortsatta utvecklingsbehov*.

## YA-delegationens genomförda insatser

Under YA-delegationens andra verksamhetsår har fokus legat på att sprida information om det stöd som YA-sekretariatet kan erbjuda. Eftersom Arbetsförmedlingen inte lämnar ut information till YA-sekretariatet om var det finns YA-anställningar, har endast ett fåtal arbetsgivare kunnat få denna information. Likaså har uppgiften att fortsatt följa upp vilket stöd som behövs inför en YA-anställning försvårats.

En stor insats under året har varit att planera och starta upp pilotförsöket med regionala YA-stödjare, som arbetsmarknadens parter har efterfrågat.

## 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*”.

## Fortsatt arbete med webbplatsen

YA-sekretariatet uppdaterar löpande webbplatsen med reportage från arbetsplatsbesök och med information som hänvisar till YA-nyheter från branschorganisationerna. En komprimerad och konkret webbaserad handledarutbildning och ett språkstöd för arbetsplatser med nyanlända har producerats. Allteftersom informationsmängden har vuxit har webbplatsens struktur omarbetats för att göra den visuellt attraktiv och lättnavigerad.

## Informationsmaterial

För att kunna sprida kännedom om YA-anställningar och om YA-delegationens webbplats samt det stöd som YA-sekretariatet kan erbjuda har sekretariatet tagit fram en informationsbroschyr och tablettaskar med webbadressen. Informationsmaterialet har använts vid besök på mässor, konferenser, verksamhetsbesök och nätverksträffar.

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

### *Mässor konferenser och seminarier*

Ledamöterna i YA-delegationen vittnar om hur svårt det är att få arbetsgivare att närvara vid informationsmöten. Det gäller även när branschernas egna YA-främjare bjuder in till seminarier. YA-sekretariatet har därför gjort bedömningen att det inte skulle ha varit framgångsrikt att anordna egna konferenser under 2015. På grund av Arbetsförmedlingens sekretess är det inte heller möjligt att bjuda in till mötesplatser för erfarenhetsutbyten mellan arbetsgivare. YA-sekretariatet har valt att skjuta frågan om att anordna egna konferenser på framtiden. Under året har YA-sekretariatet medverkat, informerat och deltagit i nedanstående seminarier:

YA-sekretariatet medverkade och informerade om YA i en panel vid Ratios seminarium med namn Yrke, kvalifikation, rörlighet.

YA-sekretariatet informerade om YA-delegationens verksamhet när Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds (FU) yrkesråd sammanträdde.

YA-sekretariatet deltog i Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds (FU) monter på Business Arena i Stockholm och presenterade YA-delegationens handledarutbildning.

FU Regioner, FUR, är FUs förlängda arm. Gruppen representeras av fastighetsföretag, utbildningsanordnare, arbetsgivarorganisation, fackliga organisationer och Arbetsförmedlingen. YA-sekretariatet har informerat om sin verksamhet vid ett möte arrangerat av FUR-syd.

Vård- och omsorgscollege fick information om YA-delegationens verksamhet vid deras dialogdagar i Uppsala och Växjö.

YA-sekretariatet medverkade vid en konferens i Skellefteå anordnad av KFS.

### *YA-främjare*

Under året har tre träffar med de så kallade YA-främjarna hållits, alltså med branschernas projektledare som har arbetat med att främja anställningsformen. Dessa har huvudsakligen finansierats av de medel för främjande som har gått att söka hos Arbetsmarknadsdepartementet.

Träffarna har varit ett sätt för YA-delegationen att följa utvecklingen inom respektive bransch, att informera dessa om nyheter och samtidigt ett sätt för branscherna att utbyta erfarenheter sinsemellan.

### *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 av de aktiviteter som YA-sekretariatet deltagit i under 2015 är:

- Nordisk mötesplats om lärande på arbetsplats, Helsingfors
- Nordisk mötesplats om lärande på arbetsplats, Köpenhamn
- Reglabs kompetensförsörjningsdagar
- Almedalen
- Kompetensforum Uppsala län
- Europeiska socialfonden, region Stockholm
- SNS-seminarium, Validering av nyanländas kompetens
- Lanseringskonferens SeQf
- Konferens TDAR(SpråkSam/ArbetSam)
- Kvalitetsmässan Göteborg

### *Twitter*

YA-sekretariatet bevakar debatten och sprider information om eget och andras aktörers arbete via Twitter.

### *Verksamhetsbesök*

YA-sekretariatet besöker löpande de arbetsplatser som sekretariatet får kännedom om och som har anställt eller avser att anställa på yrkesintroduktionsavtal. Under besöken får sekretariatet ta del av rekryteringsprocessen, hur lärandet genomförs och hur arbetsgivare och anställda upplever genomförandet. Sekretariatet får på detta sätt exempel på arbetsplatslärande att sprida genom webbplatsen [www.ya-delegationen.se](http://www.ya-delegationen.se). Artiklarna som skrivs erbjuds även lokalpressen, när så är lämpligt. Besöken ger också idéer och underlag för utveckling av stöd för lärande på arbetsplatserna.

YA-sekretariatet har också haft kontakt med andra aktörer för att sprida kännedom om anställningsformen. Ett exempel är bemanningsföretaget Peritos, som förmedlar tjänster utförda av ungdomar med olika typer av funktionsnedsättningar. Tillsammans med Peritos diskuterade sekretariatet om YA skulle kunna användas som en fortsättning på den så kallade introduktionsrekryteringen med coachning och introduktion på arbetsplatsen, som Perito står för.

### Kunskapsinhämtning genom studiebesök

#### *Stiftelsen Stockholms läns äldrecentrum*

YA-sekretariatet besökte Stiftelsen Stockholms läns äldrecentrum för att ta del av deras arbete med språkutvecklande arbetsplatser genom projekten SpråkSam och ArbetSam.

Under besöket diskuterades vad i de båda projektens upplägg och metoder som kan vara generell och fungera inom andra branscher. Företrädarna för Äldrecentrum såg stora möjligheter till användning inom andra branscher. Systematiken i SpråkSams stöd ger en koppling till YA-delegationens stöd. Att bygga på YA-delegationens webbaserade handledarutbildning med ett språkstöd skulle kunna underlätta för arbetsgivare som anställer ungdomar med annat modersmål än svenska.

### **Bistå partsorganisationer**

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

### Handledarutbildning inklusive språkstöd

Under våren 2015 lanserade YA-delegationen en webbaserad handledarutbildning för arbetsplatser som tar emot en yrkesintroduktionsanställd. Handledarutbildningen är anpassad för smartphones och läsplattor. Utbildningen består av korta filmer, sketchnotes och checklistor/mallar. Syftet är att en handledare kan få praktiska tips och underlag för introduktion, uppföljningssamtal mm.

Handledarutbildningen har under våren 2016 kompletterats med ett språkstöd, vars innehåll är framtaget av projektledaren för det tidigare nämnda projektet SpråkSam. Språkstödet är generellt och riktar sig till arbetsplatser som önskar stöd kring hur man kan stötta och främja språkinläring på en arbetsplats.

### Tre regionala YA-stödjare på plats

En regional stödstruktur för arbetsplatslärande är något som har efterfrågats av arbetsmarknadens parter. YA-delegationen driver sedan september 2015 ett pilotprojekt med regionala YA-stödjare. Syftet med projektet är att underlätta organisa-

tionen av arbetsplatslärandet för företag som har anställt, eller kommer att anställa, ungdomar på yrkesintroduktionsavtal. Syftet är också att stimulera regional samverkan och kunskapsöverföring mellan branscher när det gäller utveckling av lärandet på arbetsplatser.

Målet med satsningen är att hitta en långsiktigt hållbar form för en regional stödstruktur för lärande på arbetsplatser vid YA-anställningar.

### *Genomförande*

Under 12 månader testas två olika modeller för att utforma stödet kring det arbetsplatsförlagda lärandet på regional nivå. Detta görs för att kunna dra lärdomar kring hur stödet bäst skulle kunna utformas i framtiden.

Två YA-stödjare har anställts på halvtid i region Skåne respektive Småland. Deras uppdrag är främst att stötta företag inom industri- och teknikbranschen. En tredje YA-stödjare är anställd på halvtid i Västra Götalandsregionen. Han har ett generellt uppdrag riktat mot samtliga branscher. YA-stödjarna bedriver det vardagliga arbetet självständigt och utifrån regionala behov och förutsättningar.

YA-stödjarna samordnas av YA-sekretariatet. Syftet är att lära av processen och undersöka synergier i syfte att utveckla arbetet ytterligare.

### *Utvärdering*

För att ta vara på erfarenheterna av pilotprojektet, samt lära inför framtiden, dokumenterar och utvärderar YA-sekretariatet projektet löpande. Projektets utvärderare följer arbetet från start till slut och analyserar kontinuerligt tillsammans med YA-stödjarna och YA-stödjarnas samordnare genomförda insatser. Detta för att bidra till att målsättningen med projektet uppfylls på bästa sätt.

### *Finansiering*

YA-delegationen har finansierat projektet under sex månader.

Från och med den 1 mars 2016 sker en förändring i projektets organisation då Industriarbetsgivarna i Sverige Service AB i samverkan med IF Metall tar över kostnaderna för YA-stödjarna i Skåne och Småland. De har sökt och blivit beviljade Statsbidrag för detta. YA-stödjaren i Västra Götaland kommer fortsatt att vara anställd av YA-delegationen till och med 2016-08-31. YA-sekretariatet kommer fortsätta att samordna och utvärdera projektet varför inriktning och upplägg inte bör påverkas nämnvärt av denna förändring.

## **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 region- och branschrepresentanter

I december 2015 bjöd YA-sekretariatet in branschernas YA-främjare, Arbetsförmedlingens regionala branschstrateger och YA-delegationens regionala YA-stödjare till ett heldagsmöte. Mötet gav deltagarna möjlighet att utbyta erfarenheter mellan de olika branscherna och mellan olika regioner och att planera eventuella gemensamma framtida aktiviteter.

## YA-delegationens sammanträden

Vid YA-delegationens sammanträden, som hålls en gång i kvartalet, diskuteras gemensamma frågor. Varje bransch får tillfälle att redogöra för det aktuella läget när det gäller YA, vilka frågor de arbetar med just nu och vilka planer de har framöver.

## Regionala YA-stödjare

Ett syfte med pilotprojektet regionala YA-stödjare är att stimulera regional samverkan och kunskapsöverföring mellan branscher. Detta arbete är ännu i en uppstartsfas och kommer att utvecklas ytterligare under projektets andra halvår.

Det som har gjorts under det första halvåret är att YA-stödjarna har ansvarat för att upparbeta kontakter och samverkan med relevanta aktörer på regional och lokal nivå för att därigenom etablera forum för kunskapsöverföring.

För att knyta ihop olika regionala aktörer kallade YA-sekretariatet till en gemensam träff för YA-stödjare, branschernas YA-främjare samt Arbetsförmedlingens branschstrateger. Detta har i sin tur lett till regionala samarbeten i alla pilotregioner.

## Följa och analysera förutsättningarna för lärandet

YA-delegationen ska enligt kommittédirektivet ”*följa och analysera hur förutsättningarna för lärande inom ramen för yrkesintroduktionsanställningarna 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 oktober 2015 – februari 2016 samtalat med de flesta parter som har avtal om yrkesintroduktionsavtal och vissa yrkesnämnder. Samtalen är en uppföljning av de samtal som YA-sekretariatet genomförde våren 2015 och har haft fokus på parternas arbete med arbetsplatslärandet.



Inför avrapporteringen har sekretariatet gått igenom beviljade statsbidragsansökningar för utveckling av lärande på arbetsplatser (SFS 2014:375). Genomgången bidrar till den samlade bilden av hur förutsättningarna för lärandet utvecklas.

Under rubriken *Fortsatt arbete med förutsättningar för lärande* beskrivs delegationens intryck av arbetsplatslärandet, så som det har utvecklats det senaste året. 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. 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 och Arbetsförmedlingen. Samråd ska även ske med Statskontoret när det gäller uppföljning och utvärdering av förutsättningarna för lärande inom ramen för yrkesintroduktionsanställningarna.

## **Skolverket**

Sju representanter från olika avdelningar på Skolverket samråder regelbundet med representanter från YA-sekretariatet. I takt med att YA-delegationens arbete börjar ta form uppstår också nya idéer till konkret samarbete. Ett exempel rör de YA-stödjare som YA-delegationen anställde i augusti. I samband med planeringen av upplägget delade Skolverket med sig av sina erfarenheter av upplägget med apl-utvecklarna.

## **Arbetsförmedlingen**

YA-sekretariatet samråder regelbundet med Arbetsförmedlingen. Förutom informations- och erfarenhetsutbyte får sekretariatet ta del av den senaste statistiken över utvecklingen av antalet YA-anställningar.

Vid ett flertal tillfällen har Arbetsförmedlingens centrala handläggare för YA informerat om hanteringen av stöden vid YA-delegationens sammanträden.

YA-sekretariatet har inlett kontakter med projektet Unga in. Unga in är ett nationellt metodutvecklingsprojekt som ägs av Arbetsförmedlingen och medfinansieras av Europeiska socialfonden. Projektet vänder sig till unga i åldern 16-24 år som inte arbetar, studerar eller har någon känd planering. YA-anställningar är ett av de verktyg som projektet kommer att arbeta med.

## Statskontoret

Statskontoret och YA-sekretariatet utbyter regelbundet information. Sekretariatet har bl a presenterat YA-delegationens årsrapport för 2014 och diskuterat Statskontorets delrapport *Utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar*. Utöver det utbyts erfarenheter och reflektioner utifrån pågående arbete.

## Samverkan utöver direktiv

### *Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH)*

En representant för MYH har presenterat myndighetens arbete med en nationell referensram för kvalifikationer SeQF vid ett av YA-delegationens sammanträden. YA-sekretariatet har också besökt MYH för att presentera delegationens arbete med att stödja lärande på arbetsplatser och det valideringsarbete som utförs av branscherna med hjälp av statsbidraget för YA

## Myndigheter med uppdrag inom YA

Här följer en kort redogörelse av arbetet som görs av andra myndigheter som har uppdrag i anslutning till YA-anställningar.

### **Arbetsförmedlingen hanterar stödet**

Statskontoret konstaterar i sin delrapport från september 2015 *Utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar* att ansökningsprocessen skapar problem i handläggningen. De gör bedömningen att utformningen skapar en otydlig ansvarsfördelning mellan parterna och staten. Statskontoret rekommenderar regeringen att låta arbetsgivaren skicka ansökan via parterna för vidarebefordran till Arbetsförmedlingen för vidare handläggning. Statskontoret rekommenderar Arbetsförmedlingen att centralisera handläggning av stöd för YA-anställningarna och utreda juridiska möjligheter att frångå krav på inskrivning som arbetssökande. Arbetsförmedlingen har ännu inte fattat några beslut i enlighet med dessa rekommendationer.

Utöver stödet i form av lönesubvention får arbetsgivaren även ekonomiskt stöd för handledning med 115 kr per anställd och dag. Detta stöd upplevs för lågt för att kompensera arbetsgivarna för tiden det tar att vara handledare.

### **Skolverket hanterar statsbidraget**

Arbetsmarknadens parter kan söka statsbidrag för att utveckla lärandet på arbetsplatser kopplat till yrkesintroduktionsanställningar (SFS 2014:375). Statsbidraget hanteras av Skolverket som utlyste en ansökning 15 okt 2015 – 16 jan 2016. Nio ansökningar kom in med ett totalt önskat stöd på 8 258 380 sek, samtliga ansök-

ningar beviljades. I budgeten för 2016 finns 30 miljoner avsatta vilket innebär att det finns ca 22 miljoner kvar att ansöka om under 2016.

Parterna ger framför allt tre anledningar till att statsbidraget inte utnyttjas till större del:

- De skulle vilja ha en större långsiktighet. Trots att Skolverket gick ut med en tidig ansökningsperiod för 2016, kunde inte beslut fattas förrän i slutet av februari. Det innebär att parterna har 10 månader på sig att rigga ett projekt, eventuellt projektanställa en extern person och genomföra upplägget. Parterna känner till att ursprungsplanen från regeringen är att statsbidraget för YA ska kvarstå till och med år 2018. De menar ändå att de inte kan utgå ifrån att det blir så och att deras ansökningar blir beviljade så att de vågar anställa externa resurspersoner. Tio månader 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.
- Det finns inte utrymme för att avsätta tid till större projekt. Det är få personer på varje organisation som arbetar med frågorna och YA tar upp en liten del av deras arbetstid.
- Den tredje anledningen är egenfinansieringen på 50 %. Branscherna upplever det som svårt att täcka upp de 50 % som de ska bidra med. Trots att de förstår att egenfinansieringen förväntas vara lönekostnader för arbetad tid. Vissa utbildningsnämnder har ingen person alls anställd och medfinansieringen blir då en omöjlighet.

Fem av ansökningarna rör insatser för att utveckla *kompetensprofiler och valideringsmodeller för anställningsbarhet i branscher och yrken*. Två ansökningar syftar till att utveckla *regional samverkan för att stödja lärande på arbetsplatser* och fem rör *andra insatser*. Det är möjligt att ange flera utvecklingsområden.

De *andra insatser* som parterna vill genomföra är att främja och implementera valideringsmodeller, utveckla branschanpassad handledarutbildning, ta fram en branschanpassad struktur för arbetsplatslärande, samla och implementera verktyg i en webbplattform och undersöka hur YA skulle kunna kopplas till Teknikcollege.

De 12 ansökningar som beviljades bidrag för perioden 2014 – 30 juni 2015 har lämnat in sina bidragsredovisningar till Skolverket. Av de beviljade medlen på totalt omkring 7 miljoner betalades ungefär 850 000 kr tillbaks till Skolverket.

Överlag har organisationerna kunnat genomföra det som de hade planerat. Någon organisation fick på grund av personalomsättning avveckla sitt projekt innan det var avslutat. Någon organisation lyfter fram Arbetsförmedlingens sekretess som ett hinder i att utföra det arbete som de hade planerat.

## Statskontoret utvärderar stödet

Statskontoret har uppdraget att utvärdera genomförandet av stödet och kvaliteten i den utbildning och handledning som ges under YA-anställningarna. I sin delrapport *Utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar (2015:22)* redovisar Statskontoret genomförandet av stödet samt ger rekommendationer för det fortsatta arbetet med att främja YA-anställningarna.

### Den primära målgruppen har ännu inte nåtts

Statkontoret konstaterar att arbetsmarknadens parter arbete med att bygga upp operativt stöd för lärande på arbetsplatserna har rätt riktning, men behöver mer tid. Andelen arbetsgivare som känner till avtalen är fortfarande låg och den primära målgruppen av arbetsgivare som behöver nytt verktyg för att säkra sin kompetensförsörjning har inte nåtts.

*YA-delegationen instämmer i Statskontorets bedömning. En aktör som ansvarar för en bred information skulle kunna förbättra kännedomen om anställningsformen. YA-delegationen skulle kunna vara denna aktör tillsvidare.*

### YA är inte en arbetsmarknadspolitisk åtgärd

Att det är Arbetsförmedlingen som handlägger stödet menar Statskontoret riskerar att skymma syftet med YA-anställningarna. Istället för att visa på modellens möjligheter att säkra branschens och arbetsgivares kompetensförsörjningsbehov förs tankarna till en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Regelverket kring stödet och ansökningsprocessen kan också ha effekten att ansvarsfördelningen mellan parterna och staten blir otydlig. Det är parterna som har ansvaret för anställningsformen, uppbygget, kvalitetssäkringen och lärandet.

*YA-delegationen instämmer i Statskontorets bedömning.*

### Arbetsförmedlingens sekretess försvårar

Parterna på central nivå i branschen har med nuvarande ordning inte någon fullständig kontroll över anställningarna. Det beror på att informationen om vilka arbetsgivare som anställer skyddas av sekretessbestämmelser hos Arbetsförmedlingen. Det i sin tur försvårar både informationsspridningen av vilket stöd som finns att tillgå samt uppföljning och därmed kvalitetssäkring av anställningarna.

*YA-delegationen instämmer i Statskontorets bedömning.*

### YA-anställningar inom samma kollektivavtalsområde

Statskontoret påpekar också att en individ enligt förordningen, inte kan få stöd om denne under de senaste 18 månaderna har haft en yrkesintroduktionsanställning med stöd på samma avtalsområde.

I 5 § i förordningen står att den anställda inte redan får vara anställd hos arbetsgivaren om inte anställningen innebär andra arbetsuppgifter på ett annat kollektivavtalsområde än de arbetsuppgifter som omfattas av YA-anställningar. Denna

begränsning omöjliggör en ny anställning med stöd i de fall där individen blir uppsagd på grund av arbetsbrist.

*YA-delegationen instämmer i Statskontorets bedömning. Att tillåta YA-anställningar som innebär andra arbetsuppgifter inom samma kollektiv-avtalsområde skulle underlätta såväl karriärväxling som omställning.*

### Centralisera handläggningen hos Arbetsförmedlingen

Statskontoret rekommenderar Arbetsförmedlingen att centralisera handläggningen av stöd för yrkesintroduktionsanställningar. 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 instämmer i Statskontorets bedömning.*

### Utred kravet på att vara inskriven hos Arbetsförmedlingen

Statskontoret rekommenderar också att Arbetsförmedlingen utreder om kravet på att vara inskriven hos Arbetsförmedlingen går att ta bort. Förordningen ställer inte några krav på vare sig inskrivning eller arbetslöshetstid. Arbetsförmedlingens krav på detta skapar ett onödigt extra moment och bidrar till att ge anställningsformen en alltför stark prägel av arbetsmarknadspolitik.

*YA-delegationen instämmer i Statskontorets bedömning.*

## De centrala parterna om YA

### Landsorganisationen i Sverige (LO)

I sin rapport *Vägen till full sysselställning och rättvisare löner* (2015) tar LO upp modellen med yrkesintroduktionsavtal. Modellens särart behöver värnas då YA inte är en arbetsmarknadspolitisk åtgärd utan en kombination av näringslivs- och utbildningspolitik. För att tydliggöra detta borde ansvaret, enligt LO:s mening, flyttas till en annan myndighet än Arbetsförmedlingen.

I samma rapport konstaterar LO att lärandedelen i YA-anställningarna behöver stärkas. För det behövs samverkan mellan parterna inom respektive bransch, men också ökad samverkan mellan branscherna. Ett viktigt stöd för utbildningsdelen utgör valideringsmodeller och systemet för dessa behöver utvecklas. Validering skulle underlättas av att 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 åsikter om YA-anställningarna. De menar att styrkan i modellen är att den får

växa fram utifrån varje branschs specifika behov och att det är viktigt att det blir kvalitet i anställningsformen. För att det ska kunna ske behövs tålamod eftersom sådant tar tid. De ser att det finns mycket osäkerhet kring modellen. Detta innebär en risk både för kvantitet och för kvalitet. Det krävs stabila och tydliga regler för att YA ska utvecklas på ett bra sätt. LO anser att parterna själva ska ta ett större ansvar för modellen och välkomnar därför Statskontorets förslag kring hur ansökningar ska hanteras. LO tycker att det är acceptabelt att öppna upp för högre åldrar. Ett strategiskt långsiktigt tänkande behövs för kompetensförsörjning. Det är också viktigt att den som anställs hinner färdigutbildas. De funderar på om YA behöver komplettera med ytterligare åtgärder. Stödstrukturer på lokalnivå behövs för att modellen ska kunna växa fram.

## **Svenskt Näringsliv**

Svenskt Näringslivs rapport *Yrkesintroduktionsanställningar – fler jobb om fler företag kan delta* publicerades i januari 2015 och redogjordes för i YA-delegationens förra årsrapportering.

YA-sekretariatet träffade företrädare för Svenskt Näringsliv för att ta del av deras erfarenheter av och åsikter om YA-anställningarna. Svenskt Näringsliv anser att strukturen för hur YA kan underlätta övergången från skola till arbetsgivare behöver synliggöras. Kopplingen från gymnasieskolans apl och yrkeshögskolornas LIA till YA bör bli tydlig.

Lärandedelen i YA är lätt för de branscher som har en tradition av lärlingar eller är vana att ta emot ungdomar. Andra företag upplever att modellen verkar komplicerad och tycker det är lättare att bara anställa.

Angående Migrationsöverenskommelsen tycker Svenskt Näringsliv att alla företag oavsett kollektivavtal borde få ta del av stödet för YA. De menar att villkoren i många avtal begränsar volymerna.

Beträffande drivkraften att anställa på YA så är långsiktighet viktigt för arbetsgivarna. De behöver veta spelreglerna och för tillfället vet de inte riktigt vad som kommer hända beträffande YA.

Svenskt Näringsliv tycker det ligger rätt i tiden att branscherna nu har börjat arbetet med att utveckla valideringsmodeller med tanke på kopplingen till SeQF. Att tänka i dessa banor, att branscherna kan ha en egen roll när det gäller kvalifikationer som ligger utanför det formella utbildningssystemet är helt nytt för Sverige.

När det gäller problematiken med Arbetsförmedlingens sekretess tycker de att den borde kunna lösas genom att se över PUL. Att en arbetsgivare har anställt på yrkesintroduktionsavtal är inte en känslig uppgift.

## Nya avtal

Två nya avtal har slutits sedan senaste återrapportering. Det är mellan EIO och SEF samt mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet.

### ETG-konceptet

EIO och SEF har tecknat avtal om att yrkesintroduktionsanställning även kan omfatta ungdomar som fullgjort sin utbildning enligt ETG-konceptet. EIO:s medlemsföretag, som omfattas av Installationsavtalet, har därför möjlighet att söka stöd för anställning av lärling såväl som för färdigutbildad ETG-elev mellan 18 och 24 år.

### Svensk Scenkonst och Teaterförbundet

Svensk Scenkonst och Teaterförbundet har ingått kollektivavtal gällande yrkesintroduktionsanställningar. Målet med projektet och parternas avtal är att underlätta för ungdomar att komma in i, och arbeta och utvecklas inom, scenkonstbranschen samt bidra till att branschen kan rekrytera kompetent arbetskraft särskilt utifrån jämställdhets- och mångfaldsaspekter. Avtalet gäller teknisk- och administrativ personal.

## Fortsatt behov av att informera, främja och stötta

Utvecklingen av YA-anställningarna är fortsatt långsam. Statskontoret skriver i sin rapport att yrkesintroduktionsavtalen fortfarande är okända bland arbetsgivare som skulle kunna anställa på avtalen. Samma erfarenhet gör YA-delegationens YA-stödjare i sitt arbete. Det är få arbetsgivare som de träffar som känner till YA-avtalen.

Samtidigt finns det många goda exempel på YA-anställningar och parterna ser att YA fyller ett behov i branschernas kompetensförsörjningsarbete. Parterna lyfter fram att det behövs insatser för att informera om YA och stötta arbetsgivare i både anställningsprocessen och arbetet med lärandet.

### Att informera är resurskrävande och övergripande uppdrag saknas

Att informera om yrkesintroduktionsavtalen är resurskrävande på flera sätt. Fler av arbetsmarknadens parter kan konstatera att det ofta krävs enskilda träffar med arbetsgivarna för att kunna förklara för dem hur YA-modellen fungerar och hur den kunde användas i arbetsplatsens kompetensförsörjningsarbete.

Industriarbetsgivarnas kompetensråd (IAKR) drar i *Kompetensenkät 2015, Fokus: Arbetsplatslärande* slutsatsen att det finns ett kontinuerligt behov av att informera

medlemsföretagen om möjligheten till att anställa på yrkesintroduktionsavtal, så de kommer ihåg den möjligheten när rekryteringsbehov uppstår.

Att på det här sättet göra återkommande riktade informationsinsatser är klart resurskrävande för de ofta små organisationerna.

Eftersom det är arbetsmarknadens parter som äger avtalen och därmed ansvaret för YA-anställningarna har de en viktig roll i informationsarbetet. Det är bara de som kan hjälpa arbetsgivarna att tolka avtalen. Samtidigt skulle det i informationsarbetet finnas utrymme och behov av en aktör med ett mer övergripande ansvar för att främja nya anställningar på de avtal som finns idag.

Det finns inte heller någon som har ett övergripande uppdrag att främja nya avtal. I dagsläget har nio fackförbund tecknat avtal, i många fall med flera arbetsgivarorganisationer. Totalt finns det 42 avtal. Om fler avtal tecknades skulle fler unga kunna anställas på YA-jobb och möjligen skulle också kännedomen om avtalen öka om de fanns i fler branscher.

### **Från gymnasiet till YA-anställning**

Vissa branscher ”säljer in” YA hos arbetsgivare genom att visa på möjligheten till färdigutbildning efter gymnasiet. En väg kan då vara att ungdomen har sin apl eller lärlingsutbildning under gymnasiet på ett företag. Det kan då bli en naturlig väg att anställa densamme på yrkesintroduktionsavtal.

Installatörsföretagen (EIO) har tillsammans med SEF lyft in sin lärlingsutbildning i YA-modellen. Industri- och teknikbranschen funderar på att göra detsamma utifrån konceptet med Teknikcollege.

Att på det här viset sätta in YA i ett större branschsammanhang kan öka kännedomen om YA-modellen inom respektive bransch.

### **Behov av stöd i anställningsprocessen och med lärandedelarna**

Arbetsmarknadens parter ser fortsatt ett behov av regionala stödstrukturer. När det kommer till arbetet med YA gäller det främst arbetsgivare som behöver stöd i anställningsförfarandet och med handlednings- och utbildningsplan.

Arbetsförmedlingen i Nässjö är ett exempel på hur ett väl fungerande lokalt stöd kan fungera. De arbetar nära arbetsgivarna och ger dem råd i anställningsprocessen. Det kan handla om att detaljer i ansökan behöver ändras för att stödet ska beviljas. Det här sättet att arbeta nära arbetsgivarna förkommer förmodligen på andra ställen också. Arbetsförmedlingens stöd uppskattas där det fungerar bra och efterfrågas där det saknas. Arbetsförmedlingen i Nässjö kan se att arbetsgivare upplever



osäkerhet kring lärandedelen, eller utbildningsplanen som det uttrycks i förordningen.

En regional stödstruktur skulle kunna hjälpa arbetsplatser att stötta varandra, vilket också har efterfrågats av arbetsplatserna själva. När IAKR har frågat sina medlemsföretag vad de skulle vilja ha för stöd när det kommer till YA, har företagen bett om erfarenhetsutbyte med företag som arbetar med lärande på arbetsplatsen. Även här försvårar Arbetsförmedlingens sekretess möjligheten att bistå med detta. Varken arbetsgivarorganisationerna eller YA-sekretariatet har tillgång till uppgifter om vilka företag som har anställt på yrkesintroduktionsavtal.

## **Fortsatt arbete med att utveckla förutsättningar för lärande**

### **Statsbidrag**

Skolverkets statsbidrag har i huvudsak använts för att delfinansiera parternas arbete med att ta fram kompetensprofiler och utveckla valideringsmodeller. I den senaste ansökningsomgången handlade några ansökningar också om att informera om och implementera valideringsmodellerna, så de kan komma till användning.

### **Branschernas kvalifikationer kan nu kopplas till SeQF**

Regeringens beslut att införa en nationell referensram för kvalifikationer för livslångt lärande har tagits emot väl av arbetsmarknadens parter. Flera har beskrivit innehållet i kvalifikationer i termer av resultat av lärande och planerar att ansöka om att få sina kvalifikationer nivåplacerade i SeQF och därigenom kopplade till den europeiska referensramen EQF. Detta gör att det arbete som läggs ner inom ramen för YA blir användbart inom ett större område än inom yrkesintroduktionsanställningar.

### **Språkstöd för arbetsplatser med nyanlända efterfrågas**

YA-delegationen ser ett ökat behov av språkstöd på arbetsplatserna och gav därför YA-sekretariatet i uppgift att komplettera handledarutbildningen med ett språkstöd för arbetsplatser som tar emot nyanlända. Språkstödet blev klart i början av 2016. Stödet har samma struktur som den övriga handledarutbildningen och består av tre block som innehåller kortare filmer, sketchnotes och mallar.

Ytterligare ett sätt att underlätta för nyanställda som inte har svenska som modersmål kan vara att översätta valideringsverktyg till andra språk. Ett exempel där detta har gjorts är valideringsverktyget Industriteknikbas, som i samråd med Arbetsförmedlingen, har översatts till tre språk; engelska, farsi och arabiska.

## **Branscherna tar fram egna handledarutbildningar**

Branscherna vill gärna ha eget branschspecifikt utbildningsmaterial och egna utbildningar. Flera branscher tar därför fram eget material. Vissa bygger vidare på Skolverkets och YA-delegationens material och bjuder in arbetsgivare till utbildningsdagar.

IAKR:s enkät till sina medlemsföretag visar att det mest efterfrågade stödet är handledarutbildning. Eftersom det redan finns flera olika handledarutbildningar, ser IAKR ett behov av att sprida informationen om de befintliga.

## **Uppföljning och kvalitetssäkring**

Det är arbetstagarorganisationerna som ansvarar för 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 på ett samlat och strukturerat sätt av parterna.

## **YA-delegationens kommentarer och diskussion kring fortsatta utvecklingsbehov**

### **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. Stödet för yrkesintroduktionsanställningar är inte en arbetsmarknadspolitisk åtgärd utan en kompetensförsörjningsåtgärd som ger unga en chans till jobb.

YA-anställningar blandas dock ofta ihop med arbetsmarknadsåtgärder, även av handläggare på Arbetsförmedlingen. Att det är Arbetsförmedlingen som handlägger stödet kan, enligt Statskontorets delrapport, bidra till bilden av YA som en arbetsmarknadsåtgärd. Att det är arbetsmarknadens parter som har ansvaret för anställningsformen, upplägget, kvalitetssäkringen och lärandet blir också otydligt, menar Statskontoret.

### **Arbetsförmedlingens sekretess försvårar**

Både YA-sekretariatets och arbetsmarknadens parter arbetar med att samla och sprida information försvåras avsevärt på grund av Arbetsförmedlingens sekretess. YA-sekretariatet har fortsatt försökt hitta vägar för att få tillgång till information om vilka arbetsplatser som fått beviljat stöd för YA-anställningar. Ett sätt skulle kunna vara att Arbetsförmedlingen lämnar ut en blankett till arbetsgivare om att de samtycker till att Arbetsförmedlingen informerar YA-delegationen om nya anställningar. Arbetsförmedlingen har dock meddelat att det skulle innebära ett merarbete för förmedlarna som de inte vill införa.

## 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. Att väcka arbetsgivarnas engagemang är en grundförutsättning för aktivt arbete från branschernas sida. Eftersom parterna äger avtalen har de en avgörande roll i informationsarbetet. Samtidigt skulle arbetet med att göra YA mer känt gynnas av en aktör med ett övergripande informationsuppdrag. YA-delegationen skulle kunna vara denna aktör tillsvidare.

## 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. Idag saknas även någon med uppdrag att föra samtal med arbetsmarknadens parter, som inte har yrkesintroduktionsavtal, för att intressera dessa att teckna nya avtal.

## YA som komplement till en gymnasial utbildning

YA-delegationen ser att YA som modell för kompetensförsörjning fyller ett behov inom många branscher. Flera branscher har svårt att hitta personal med rätt kompetens. Det kan till exempel bero på att branschens gymnasieutbildning saknas på orten eller på att det inte finns någon gymnasieutbildning över huvudtaget som tillgodoser branschens behov. Att anställa på YA är då ett sätt att kompensera upp den bristen. Möjligheten att låta en gymnasial apl eller lärlingsutbildning övergå till en YA-anställning är också en något som behöver stärkas och synliggöras i större utsträckning.

## Fler valideringsmodeller behövs

Ett fortsatt arbete med lärande på arbetsplatserna behövs. Arbetsmarknadens parter arbete 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 % 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 % arbete och 25 % lärande på arbetsplatsen i form av handledning.

I förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar 10 § anges att om handledning och utbildning sammantaget utgör 15 % 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 % lärande innebär detta att endast 10 % 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 %. 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 inskrivna som arbetssökande.