



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

U 2014:07

Årlig arbetsredogörelse för Delegationen för arbetsplatslärande vid yrkesintroduktions- anställningar (YA) (U2014:07)

Härmed redogör Delegationen för arbetsplatslärande vid yrkesintroduktionsanställningar (YA), härnäst kallad YA-delegationen, för sitt arbete det senaste året. Enligt direktivet ska arbetet redovisas årligen. Uppdraget ska slutredovisas senast den 1 november 2018.

Sammanfattning och rekommendationer

I enlighet med YA-delegationens arbetsplan för 2017 kom en stor del av aktiviteterna, utöver att stödja utvecklingen av förutsättningar för arbetsplatslärande, att handla om informations- och främjandearbete.

Den primära målgruppen har varit branscher med arbetsgivare som har svårt att rekrytera. Ett av YA-delegationens mål har varit att dessa ska få kännedom om anställningsformen. Men också att arbetsgivarna ska börja tänka strategiskt kring sin långsiktiga kompetensförsörjning och hur de själva kan ta ansvar för denna. Under YA-delegationens fjärde verksamhetsår har det utåtriktade arbetet intensifierats då kännedomen om anställningsformen och dess fördelar fortfarande är låg.

Arbetet under rapporteringsperioden har präglats av att en särskild utredare fått i uppdrag att se över det ekonomiska stödet för yrkesintroduktionsanställningar. Osäkerheten om huruvida det ekonomiska stödet för YA kommer att utvidgas till arbetsgivare som inte omfattas av centrala kollektivavtal, har medfört att arbetsgivar- och fackliga organisationer har intagit en avvaktande hållning i sitt utåtriktade informationsarbete i väntan på beslut.

Detta till trots har nya avtal om yrkesintroduktionsanställningar tecknats under 2017, bland annat inom byggbranschen. Det tyder på att det fortsatt finns en tilltro till anställningsformens möjligheter att bidra till kompetensförsörjning på arbetsmarknaden samt anställningsformens möjlighet att bidra till etableringen av nyanlända och inkludering av långtidsarbetslösa.

Etableringen av YA-modellen tar tid eftersom den innebär ett nytt sätt att tänka kring kompetensförsörjning. När utbildningssystemet inte matchar alla branschers kompetensförsörjningsbehov blir det allt mer avgörande för arbetsgivare att säkerställa kompetensförsörjningen och att prioritera ett strategiskt rekryteringsarbete. I takt med att branscherna utvecklar valideringsmodeller och kompetensprofiler för olika yrkesroller ökar också intresset att använda dessa verktyg i samband med YA-anställningar. Validering kan underlätta användandet av yrkesintroduktionsanställningar på ett strategiskt sätt, i etableringen av nyanlända och för omställning av långtidsarbetslösa.

Yrkesintroduktionsanställningar kan kombineras med befintliga lärlingssystem så som har gjorts inom elbranschen och byggbranschen. Specialiserade arbetsuppgifter och kunskaper måste läras in på arbetsplatsen då de inte täcks av det formella utbildningsväsendet. Anställningsformen gör det möjligt för arbetsgivare inom små nischade områden att rekrytera nya medarbetare. En av fördelarna med YA är att det är en insats som kan ge effekt på relativt kort sikt medan det tar längre tid att se effekt av det formella utbildningsväsendet.

YA-delegationens rekommendationer:

- Att regeringen fortsätter att stödja branschernas arbete med att utveckla förutsättningarna för arbetsplatslärande genom statsbidrag för YA.
- Att regeringen återinför främjandemedel för YA för branscher som har avtal om yrkesintroduktionsanställningar och för branscher som avser att teckna kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställningar.
- Att regeringen fortsätter att stödja branschernas arbete med att utveckla förutsättningarna för etablering av nyanlända genom främjandemedel för etableringsinsatser som kan inkludera YA.
- Att regeringen fortsätter att stödja branschernas arbete med att ta fram strukturer för kompetensprofiler och valideringsmodeller för anställningsbarhet i branscher och yrken.
- Att regeringen säkerställer att YA-delegationens handledarutbildning fortsatt kan användas och utvecklas efter arbetslivets behov.

Inledning

Givet kompetensbristen som finns inom flera branscher borde yrkesintroduktionsanställningar ha en självklar roll. I de fall där det reguljära utbildningssystemet inte erbjuder relevant utbildning för företagets behov, erbjuder anställningsformen en möjlighet att provanställa, lära upp och lära känna en ny medarbetare med en lägre ekonomisk risk.

YA-delegationens uppgift är att *främja arbetsmarknadens parter arbete med att bygga upp långsiktigt hållbara strukturer för ett strukturerat lärande på arbetsplatserna och utveckla förutsättningar för sådant lärande* (Dir. 2014:51). 2016 fick YA-delegationen ett muntligt förtydligande från ansvarigt statsråd och statssekreterare att det kan anses ingå i uppdraget att sprida information om, samt främja, själva anställningsformen.

Redovisningen 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. För att följa hur förutsättningarna för arbetsplatslärandet utvecklas, har YA-sekretariatet samlat in information och synpunkter från representanter för arbetsmarknadens parter, yrkes- och utbildningsnämnder, regionala aktörer och arbetsplatser med YA-anställda.

Rapportens upplägg

- Sammanfattning som inkluderar YA-delegationens rekommendationer.
- Inledning
- Ändrade förutsättningar för YA-delegationen som påverkat och kommer att påverka arbetet framöver.
-
- Utvecklingen av YA – avtal och anställningar
- YA-delegationens genomförda insatser under rapporteringsperioden april 2017 – mars 2018.

Ändrade förutsättningar för YA-delegationen

Under YA-delegationens två första år koncentrerades arbetet i enlighet med direktivet på att stödja arbetsplatslärandet. Målgruppen för anställningsformen var ungdomar då ungdomsarbetslösheten var hög. Flyktingströmmen som kom till Sverige under hösten 2015 har präglat den offentliga debatten under 2017. Många förslag till lösningar för att underlätta de nyanländas etablering på arbetsmarknaden har förts fram. Diskussionen om enkla jobb och andra förslag till nya anställningsformer, till exempel etableringsjobb, har genererat osäkerhet kring framtiden för stödet för yrkesintroduktionsanställningar.

Nyanlända och långtidsarbetslösa har inkluderats

Under 2016 och 2017 har flertalet branscher med yrkesintroduktionsavtal öppnat upp för möjligheten att anställa nyanlända och långtidsarbetslösa på avtalen. Arbetslösheten är hög inom båda dessa grupper samtidigt som många arbetsgivare har problem att rekrytera kompetent personal. Möjligheten till ett individuellt upplägg av lärande och arbete genom yrkesintroduktionsanställningar kan bidra till lyckade lösningar för de arbetssökande och arbetsgivarna.

Nya organisationer och ledamöter i YA-delegationen

YA-delegationens ledamöter tillsätts av Utbildningsdepartementet på ett tvåårigt mandat. Anledningen var att göra det möjligt för nya organisationer och nya ledamöter att representeras i delegationen. Ledamöternas mandat i YA-delegationen gick ut den sista december 2016. Sammansättningen av YA-delegationen reviderades formellt i mars 2017. EIO, SEF och Industriarbetsgivarna ersattes med KFS, Seko, och TMF. Vissa branscher valde att byta ut ledamöter och totalt tillkom sju nya ledamöter.

YA-delegationen har börjat få kontaktuppgifter till arbetsgivare

Sedan oktober 2016 har Arbetsförmedlingen gett arbetsgivare, som beviljats ekonomiskt stöd, möjligheten att medge hävande av sekretessen mot YA-delegationen. Arbetsförmedlingens rutin för att hantera medgivande var arbetskrävande och fungerade inte tillfredsställande. De införde därför en ny rutin i juni 2017. Rutinen innebär att Arbetsförmedlingens lokalhandläggare ska mejla kontaktuppgifter till de arbetsgivare som medgett hävande av sekretess direkt till YA-sekretariatet. Från juni 2017 till november 2017 har 642 beslut om stöd för yrkesintroduktionsanställningar fattats och 276 av dessa arbetsgivare har medgivit hävande av sekretessen. Men endast uppgifter rörande 20 arbetsgivare har vidarebefordrats från lokalhandläggarna till YA-sekretariatet. Uppgifter om resterande 256 arbetsgivare har Arbetsförmedlingen centralt behövt samla in för att sedan delge sekretariatet. Det innebär att YA-sekretariatet får många meddelanden på en och samma gång och att de ibland inkommer flera månader efter det att de medgavs.

Detta har ändå gjort det möjligt för YA-sekretariatet att kontakta dessa arbetsgivare och informera dem om vilket stöd delegationen kan erbjuda. Arbetsgivarna har även fått möjlighet att svara på frågor om hur förutsättningar för lärande på arbetsplatsen fungerar. Tydligt är att endast ett fåtal av dessa arbetsgivare har känt till YA-delegationen. De flesta arbetsgivare kan därför inte dra nytta av exempelvis handledarutbildningen och annat stöd som finns på YA-delegationens webbplats.

Förhoppningen framöver är att både kunna informera fler arbetsgivare och ta del av deras erfarenheter. Förutsättningen för detta är att rutinen för information till YA-delegationen förbättras ytterligare.

Översyn av stödet för yrkesintroduktionsanställningar A2016D

I december 2016 fattade chefen för Arbetsmarknadsdepartementet, statsrådet Ylva Johansson, beslut om att ge en särskild utredare i uppdrag att se över stödet för yrkesintroduktionsanställningar A2016 D. Uppdraget var att se över förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar och bland annat lämna förslag på hur förordningen skulle kunna utvidgas till att omfatta arbetsgivare som inte omfattas av ett kollektivavtal om yrkesintroduktion eller av ett hängavtal till ett sådant.

I uppdraget ingick även att se över hur ansökningsprocessen och administrationen av stödet kan göras mer effektivt och lämna förslag till hur arbetsgivare kan få ökad kännedom om avtal om yrkesintroduktionsanställningar samt hur arbetsgivare och arbetssökande kan få ökad kännedom om stödet. Förslaget A2017/02195-1 remitterades till 68 instanser 2017-11-20 med sista svarsdatum 2018-02-23.

Kännedomen om att en utredare fått i uppdrag att se över kravet på kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställningar har, enligt vad YA-sekretariatet har erfarit, medfört en avvaktande hållning inför beslut om att satsa på anställningsformen. Det gäller såväl arbetsmarknadens parter med avtal om yrkesintroduktion som parter i begrepp att påbörja samtal i syfte att teckna yrkesintroduktionsavtal.

Ledamöterna i YA-delegationen har vid ett tillfälle, tillsammans med YA-sekretariatet, gemensamt träffat utredaren och fått tillfälle att ställa frågor och inkomma med synpunkter. Representanter för organisationer som inte är representerade i YA-delegationen, men har tecknade avtal om yrkesintroduktionsanställningar, har träffat utredningen vid ett tillfälle i YA-sekretariatets regi.

YA-delegationen fick kännedom om innehållet i utredarens förslag i samband med att remissen gick ut i slutet av november 2017. YA-delegationen har inbjudits att lämna ett gemensamt yttrande utöver de separata yttranden som respektive organisationer kan lämna. YA-delegationen har vid två sammanträden diskuterat vilka yttranden man kan enas runt.

YA-delegationen¹ lämnade ett gemensamt yttrande till Arbetsmarknadsdepartementet. Almega, Teknikföretagen och TMF reserverade sig mot YA-delegationens ställningstagande i 5.1.1 b) men stod bakom innehållet i övrigt. Yttrandet går att finna på ya-delegationen.se/om-oss/oversyn-av-ya.

¹ Förutom Svensk Handel som valde att endast lämna ett enskilt yttrande.

Utvecklingen av YA – avtal och anställningar

Den 1 juni 2016 blev det möjligt för arbetsgivare att få stöd för att YA-anställa nyanlända och långtidsarbetslösa över 25 år.

Nya kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställningar 2017

Sju nya avtal har slutits sedan senaste återrapportering. Samtliga är öppna för målgrupperna ungdomar, nyanlända och långtidsarbetslösa över 25 år.

- Installatörsföretagen VVS har tecknat två avtal med Byggnads, *Yrkesintroduktionsanställning för företagslärling respektive anställda under utbildning* samt *Kyla och sprinkler*.
- Sveriges Bygginstrumenter har tecknat ett avtal om yrkesintroduktionsanställning med Byggnads samt *Väg- och banavtalet* med Seko.
- Maskinentreprenörerna har tecknat ett avtal om yrkesintroduktionsanställning med Byggnads samt *Maskinföraravtalet* med Seko.
- Almega och Seko har tecknat avtal om yrkesintroduktionsanställning inom järnvägsinfrastruktur.
- SKL och Pacta har tecknat avtal med OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet och Akademikeralliansen. Detta avtal slöts 27 september 2016 men kom till YA-sekretariatets kännedom först i april 2017.

Reviderade kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställningar

Efter 13 mars 2017 känner YA-sekretariatet till att nedanstående avtal har reviderats, så att arbetsgivare ska kunna ansöka om ekonomiskt stöd för nyanlända och långtidsarbetslösa över 25 år:

- Industriarbetsgivarna – IF Metall (gruvavtalet)
- Industriarbetsgivarna – IF Metall (SVEMEK)
- Industriarbetsgivarna – IF Metall (Stål- och metall)
- Byggnadsambetsförbundet – IF Metall
- KFS – Seko (energi)
- KFS – Kommunal (energi)
- KFS – Kommunal (vatten och avlopp)

Svensk Handel och Handelsanställdas förbund har inlett ett pilotprojekt för målgruppen nyanlända. Genom ett särskilt avtal har företaget Axfood under året anställt nio nyanlända som butikslärlingar på Hemköp och Willys i Stockholmsregionen. Faller projektet väl ut är förhoppningen att kunna bygga ut satsningen till kedjornas 400 butiker i Sverige. I och med det kan avtalet mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund också komma att öppnas upp för målgruppen.

Utvecklingen av antalet YA-anställningar

Utvecklingen av antalet YA-anställningar är fortsatt långsam. År 2017 har arbetsgivare beviljats ekonomiskt stöd för att anställa 858 personer på yrkesintroduktionsavtal, se Tabell 1. Det finns ett mörkertal i dessa siffror då arbetsgivare kan anställa på avtalen utan ekonomiskt stöd från Arbetsförmedlingen.

Majoriteten av de som anställs på yrkesintroduktionsavtal är män. Från år 2014 till 2016 minskade andelen kvinnor för varje år. År 2017 ökade andelen kvinnor jämfört med året innan.

Tabell 1. Redovisning av antal yrkesintroduktionsanställningar uppdelat på kön och årtal.

Anställningar	2014	2015	2016	2017
Kvinnor	290 (32 %)	235 (22 %)	142 (16 %)	173 (20 %)
Män	612 (68 %)	840 (78 %)	763 (84 %)	685 (80 %)
Totalt	902 (100 %)	1075 (100 %)	905 (100 %)	858 (100 %)

Majoriteten av de som anställs på yrkesintroduktionsavtal är födda i Sverige, se Tabell 2. Dock har andelen födda utanför Europa ökat något sedan 2016.

Tabell 2. Redovisning av födelseland för yrkesintroduktionsanställda uppdelat på årtal.²

Födelseland	2014	2015	2016	2017
Sverige	92 %	92 %	89 %	90 %
Europa	4 %	3 %	4 %	3 %
Utanför Europa	4 %	4 %	8 %	7 %

² Procent är avrundat till heltal och summan uppgår därför inte till 100 % för år 2015 och 2016.

En låg andel har någon form av funktionsnedsättning, se Tabell 3. Andelen har varit relativt konstant sedan 2014. Andelen arbetslösa har minskat sedan 2014. Då var drygt hälften arbetslösa innan yrkesintroduktionsanställningen. År 2017 kom cirka två femtedelar från arbetslöshet. En stor andel av de som anställs på yrkesintroduktionsavtal har inte tidigare branscherfarenhet. Andelen har ökat sedan start.

Tabell 3. Redovisning av andel yrkesintroduktionsanställda med funktionsnedsättning respektive tidigare arbetslöshet respektive utan branscherfarenhet uppdelat på årtal.

	2014	2015	2016	2017
Funktionsnedsättning	2 %	3 %	2 %	2 %
Arbetslösa	53 %	48 %	44 %	41 %
Saknar branscherfarenhet	78 %	81 %	83 %	89 %

YA-delegationens genomförda insatser 2017

YA-delegationens direktiv har inte förändrats efter det att det trädde i kraft 2014. Bakgrunden till regeringens beslut att stödja arbetsgivare, som anställer på yrkesintroduktionsavtal, var en strävan att få ner ungdomsarbetslösheten. I dagsläget är det främst nyanlända och långtidsarbetslösa som behöver stöd för att komma in på arbetsmarknaden. Detta samtidigt som många arbetsgivare har svårt att rekrytera personer med den kompetens som behövs.

Under 2017 har YA-delegationen arbetat intensivt med att sprida kunskapen om anställningsformen. Arbetet kräver uthållighet men är nödvändigt för att göra aktörerna medvetna om möjligheten att kombinera arbete och lärande med övriga insatser. När välfungerande kedjor av insatser skapas, gynnar det nyanlända och långtidsarbetslösa vilket kan underlätta arbetsgivares framtida kompetensförsörjning.

Studie baserad på intervjuer med arbetsgivare

YA-sekretariatet har genomfört två enkätundersökningar bland arbetsgivare som har anställt på yrkesintroduktionsavtal från oktober 2016 till oktober 2017. Syftet var att YA-delegationen skulle få större vetskap om hur anställningsformen, arbetsplatslärandet samt informationen om yrkesintroduktionsanställningar fungerar idag. Totalt har 72 arbetsgivare deltagit i studierna.

Arbetsgivarna är övervägande positiva och 70 av dem vill anställa på yrkesintroduktionsavtal igen. De yrkesintroduktionsanställda blir i stor utsträckning erbjudna fortsatt anställning.

Den vanligaste anledningen till att arbetsgivarna har behövt rekrytera ny personal är tillfälligt ökad arbetsbelastning samt personalavgångar. Det är främst företag med färre än 50 anställda som rekryterar för framtida kompetensförsörjningsbehov.

Arbetsgivarna väljer att använda sig av yrkesintroduktionsanställning då de behöver ett sätt att lära upp ny personal. De hänvisar till att det inte finns utbildning för yrket, att yrket är väldigt specifikt och kräver lärande på arbetsplatsen men även för att det är ett etablerat anställningsförfarande inom branschen. Det ekonomiska stödet lyfts också som en viktig faktor för att välja anställningsformen. Ett flertal arbetsgivare uppger att det är lättare att våga anställa när ekonomiskt stöd finns samt att det är möjligt att anställa två personer i stället för en.

Av 72 arbetsgivare tyckte 62 att det var enkelt att skriva en lärandeplan. Framförallt tycks underlag och färdiga mallar från parterna underlätta för arbetsgivare när de ska anställa och ta fram en lärandeplan.

Handledarna har uppgett ett flertal utmaningar i handledaruppdraget. De vanligaste är att få tiden att räcka till samt faktorer kopplat till pedagogik, så som att förklara och anpassa lärandet. Långt ifrån alla handledare har genomgått en handledarutbildning. Dock har handledarna ofta erfarenhet av att handla på arbetsplatsen. Det är relativt vanligt att den yrkesintroduktionsanställda har fler handledare under YA-perioden. Ensamma handledare utan handledarutbildning ser i genomsnitt flest antal utmaningar i handledarrollen.

Arbetsgivarna har främst fått information om anställningsformen från arbetstagar- och arbetsgivarorganisationen samt Arbetsförmedlingen. Parternas informationsarbete gentemot arbetsgivarna är centralt för att dessa ska känna till anställningsformen.

Stöd till utveckling av kvalitet i arbetsplatslärande

YA-delegationen ska stödja lärandet på arbetsplatsen. Att bidra till att utveckla handledarnas kompetens utvecklar kvaliteten i det arbetsplatsförlagda lärandet. Att vara handledare kan bli ett led i en karriärutveckling mot till exempel arbetsledning, och ett redskap i arbetet för att få till stånd en god generationsväxling.

YA-delegationens webbplats och andra digitala kanaler

YA-delegationens webbplats www.ya-delegationen.se är den primära informationskanalen och riktar sig till arbetsgivare, arbetsförmedlare och handledare. Under 2017 besöktes webbplatsen av 29 353 unika användare vilket innebär drygt 82 unika användare per dag.

Webbplatsen innehåller information om anställningsformen, yrkesintroduktionsavtalen och information om det ekonomiska stödet. Där finns också YA-delegationens handledarutbildning, reportage från olika arbetsplatser och information om branschernas valideringsmodeller och i förekommande fall även om de valideringsprojekt som fått stöd genom statsbidraget för YA. Totalt finns 46 filmer som på olika sätt är kopplade till arbetsplatslärande. Under 2017 har dessa filmer textats för att öka tillgängligheten. Filmerna på webbplatsen finns även på en egen kanal på Youtube. Under 2017 har kanalen haft 21 085 antal visningar. De populäraste filmerna har visats nästan 3 000 gånger.

Under 2017 skapade YA-sekretariatet en sluten Facebookgrupp för att snabbt kunna sprida nyheter och ge arbetsgivare och andra intresserade aktörer ett forum för erfarenhetsutbyte kring anställningsformen.

YA-sekretariatet använder även Twitter för spridning av information om arbetsplatslärande, validering och yrkesintroduktionsanställningar.

Utbudet i Sverige AB förser de som arbetar inom skolvärlden med informationsmaterial utan kostnad för mottagaren. YA-delegationen anlidade Utbudet i september 2017 för att distribuera YA-delegationens broschyr till yrkeslärare samt studie- och yrkesvägledare. Sedan dess har 4 523 broschyrer beställts från utbudet.se.

Utökad webbaserad handledarutbildning för de nya målgrupperna

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

YA-sekretariatet har ibland fått önskemål från handledare som vill gå handledarutbildning i form av kurstillfällen. YA-sekretariatet tog därför fram en studiehandledning till handledarutbildningen som publicerades i augusti 2017. Studiehandledningen ger förslag på hur en studiecirkel kan läggas upp och varje del har fått reflektionsfrågor utifrån innehållet. Reflektionsfrågorna kan bidra till att synliggöra arbetsplatsens kultur och hur man ser på lärande och behoven av kompetens.

Samtliga filmer i handledarutbildningen har textats under året för att öka tillgängligheten. YA-delegationen har beslutat att ta fram en funktion i handledarutbildningen som gör det möjligt att få ett intyg på att man har genomgått densamma.

Handledarutbildningen är fortsatt den mest besökta sidan på webben. Av cirka 29 000 unika användare har 17 124 besökt någon av delarna i handledarutbildningen. Den mest besökta delen är den som vänder sig till handledare som tar emot en nysvensk. YA-delegationens handledarutbildning är välfungerande och fyller en funktion. Handledarutbildningen är framtagen tillsammans med parterna för att

passa arbetsplatser. Den är generell, konkret och anpassad för handledare som tar emot nyanställda eller praktikanter och som inte har kursplaner från det formella utbildningsväsendet att förhålla sig till. YA-delegationen anser att det vore beklagligt om inte handledarutbildningen kan leva vidare och utvecklas vid behov efter november 2018.

YA-delegationens rekommenderar:

- Att regeringen säkerställer att YA-delegationens handledarutbildning fortsatt kan användas och utvecklas efter arbetslivets behov.

Statsbidrag för insatser inom yrkesintroduktionsavtal

År 2017 blev Skolverkets statsbidrag för insatser inom yrkesintroduktionsavtal (förordning 2013:1157) översökt för första gången. Tio ansökningar inkom med en total i ansökta medel på 19 783 455 sek. Skolverket beviljade stöd för totalt 19 600 000 sek. Skolverket fattade inte beslut förrän 2017-03-17 vilket gjorde att projektens planerade start fördröjdes avsevärt och projekttiden förkortades. Detta faktum kan ha varit en bidragande orsak till att ansökarna inför 2018 uppgick till ett lägre belopp. För ansökningsomgång 2018 inkom 13 ansökningar till en total av 9 631 000 sek. Samtliga ansökningar beviljades sökta medel. Enligt uppgifter från Skolverket kommer de inte utlysa en andra omgång trots kvarstående medel.

YA-delegationens rekommenderar:

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

Främjandemedel för YA och främjandemedel för snabbspår

Under 2013–2015 kunde arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer inom samma bransch gemensamt ansöka om så kallade främjandemedel från Arbetsmarknadsdepartementet. Med hjälp av dessa medel kunde parterna sprida information och kunskap om avtalen till de egna medlemmarna och därmed främja användningen av kommande eller befintliga kollektivavtal om yrkesintroduktion. Efter detta har målgruppen för stödet utökats med nyanlända och långtidsarbetslösa. Men det finns fortfarande några branscher som ännu inte har öppnat upp sina avtal för de nya grupperna. Nya kollektivavtal i nya branscher har tillkommit och förhandlingar har inletts i ytterligare branscher om att teckna avtal.

Branscher som har avtal om yrkesintroduktionsanställningar behöver främjandemedel för YA för att:

- göra nya informationsinsatser för att sprida kännedom och kunskap om anställningsformen bland arbetsgivare. Branscherna anser att det behövs en person som har uppdraget att kontakta arbetsgivare och förklarar vad YA är. Det räcker inte med ett kontakttillfälle utan uppföljning krävs.

- fortsätta utveckla kompetensprofiler och valideringsmodeller för olika yrkesgrupper.
- kartlägga befintliga kunskaper och färdigheter för att kunna anpassa lärandet till de nyanländas befintliga kompetens. För att få in dessa snabbare i arbete behöver det vara möjligt att validera på olika språk. Att översätta yrkesspråk korrekt är svårt och tidskrävande och kräver stora resurser.
- anpassa utbildningsmaterial till de nya målgrupperna nyanlända och långtidsarbetslösa.

Branscher som avser att teckna avtal om yrkesintroduktionsanställningar behöver främjandemedel för YA för att:

- få ett incitament och en ekonomisk möjlighet att ta fram det informations-, stöd och utbildningsmaterial som kan behövas för ett framgångsrikt lärande på arbetsplatserna.
- ges möjlighet att sprida och implementera anställningsformen i branschen.

YA-delegationens rekommendarar:

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

Främjandemedel för etableringsinsatser som kan inkludera YA

År 2017 inkom 16 ansökningar till Arbetsförmedlingen rörande främjandemedel för etableringsinsatser med en total i ansökta medel på drygt 25 000 000 sek.

15 ansökningar beviljades. Snabbspåren är en planerad kedja av validering och kompletterande utbildningar för att korta tiden i arbetslöshet och förbättra arbetsgivares möjligheter att rekrytera. Snabbspåren bygger på samverkan mellan arbetsmarknadens parter, Arbetsförmedlingen och andra relevanta aktörer.

Innehållet kan variera, då varje bransch har olika behov och parterna har olika förutsättningar att bidra utifrån sina resurser och strukturer. Flera av ansökningarna kommer ifrån branscher som har yrkesintroduktionsavtal. YA kan bli en sista del i kedjan mot anställning.

YA-delegationens rekommendarar:

- Att regeringen fortsätter att stödja branschernas arbete med att utveckla förutsättningarna för etablering av nyanlända genom främjandemedel för etableringsinsatser som kan inkludera YA.

Validering i samband med YA höjer kvaliteten i lärandet

Av 10 ansökningar om statsbidrag 2017 handlade åtta om att utveckla *kompetensprofiler och valideringsmodeller för anställningsbarhet i branscher och yrken*. För

ansökningsomgång 2018 inkom 13 ansökningar varav åtta rör utveckling av *kompetensprofiler och valideringsmodeller för anställningsbarhet i branscher och yrken*. Ytterligare en ansökan rör validering i form av att utbilda valideringsutförare. Flera av statsbidragsansökningarna för 2018 har som ett delmål att ansöka om nivåplacering av kvalifikationer i regelverket för SeQF. När en kvalifikation är erkänd och nivåplacerad blir det en ytterligare kvalitetssäkring för valideringar och resultatet därav.

Att en individs kompetens kan kartläggas eller valideras i början av en anställning underlättar planerandet av lärandet under anställningsperioden. Utifrån individens befintliga kompetens och arbetsgivarens kompetensbehov tas en lärandeplan fram. Målet för lärandet bör vara branschens standard för yrkesprofiler. I slutet av anställningsperioden kan de inhämtade kunskaperna och färdigheterna stämmas av mot de uppsatta målen. Det blir en kvalitetssäkring både för den nyanställde och för arbetsgivaren. Möjlighet till validering gentemot branschstandards, kan underlätta användandet av YA på ett strategiskt sätt, i etableringen av nyanlända och för omställning av långtidsarbetslösa.

Under 2018 kommer YA-sekretariatet följa Myndigheten för yrkeshögskolans ESF-projekt Branschvalidering – Operativ och Strategisk Samverkan (BOSS). Projektets syfte är att kvalitetssäkra branschernas nationella valideringsmodeller.

YA-delegationens rekommenderar:

- Att regeringen fortsätter att stödja branschernas arbete med att ta fram strukturer för kompetensprofiler och valideringsmodeller för anställningsbarhet i branscher och yrken.

Information och omvärldsbevakning

YA-sekretariatet behöver hålla sig uppdaterat om vad som händer inom yrkesutbildningsområdet, arbetsmarknadsområdet och inom branscherna. Det är en förutsättning för att kunna ge bra stöd, skapa förtroende och föreslå lämpliga aktiviteter för delegationen i framtiden. Att delta i och medverka vid konferenser, seminarier och nätverksträffar är en del i kommunikationsstrategin att nå ut med information och initiera samverkan. Följaktligen har YA-sekretariatet under året, vid konferenser, seminarier och nätverksträffar, informerat om de möjligheter som anställningsformen ger och det stöd som YA-delegationen kan erbjuda.

Branschmedverkan underlättar informationsspridningen

Lyckade informationssatsningar om YA som verktyg för strategisk kompetensförsörjning, har genomförts runt om i Sverige. I vissa regioner har Arbetsförmedlingens regionala branschstrateg och den regionala kompetensplattformen varit intresserade av att, tillsammans med YA-sekretariatet, informera om anställningsformen. De har då gemensamt arrangerat och bjudit in arbetsgivare till stormöten

för att diskutera kompetensförsörjning och introducera yrkesintroduktionsanställningar som ett möjligt verktyg. Det har varit framgångsrika aktiviteter som byggt på regionalt engagemang.

YA-sekretariatets utåtriktade informationsarbete underlättas och trovärdigheten ökar när det sker i samverkan med branschrepresentanter. Under 2017 har YA-sekretariatets medverkan framför allt efterfrågats av parterna inom byggindustrin, industrin och scenkonst.

Byggbranschen tecknade avtal om yrkesintroduktion i juli 2017. Sekretariatet har stöttat branschen aktivt i deras implementeringsarbete genom att dela med sig av erfarenheter från andra branscher och av kontaktvägar. Sveriges Byggindustrier och Byggnads har anställt var sin projektledare för anställningsformen. YA-sekretariatet har haft en löpande dialog med dessa. Sekretariatet har medverkat i särskilda byggbranschråd ute i landet och har en löpande dialog med Arbetsförmedlingen för att underlätta kunskapen om och införandet av yrkesintroduktionsanställningar i branschen.

Under 2017 har sekretariatet stöttat IF Metall:s informationsarbete riktat till stora industriföretag för att göra dessa medvetna om möjligheterna som en yrkesintroduktionsanställning kan ge. Parterna på arbetsplatserna har visat stort intresse för hur de kan använda sig av YA i sin strategiska kompetensförsörjning.

Svensk scenkonst arbetar med att bygga upp stödstrukturer för att kvalitetssäkra arbetsplatslärandet. Under 2017 har Svensk scenkonst fokuserat på att genomföra handledarutbildningar och utbildningar om att rekrytera utifrån ett mångfaldsperspektiv. Deltagarna har informerats om yrkesintroduktionsanställningar i samband med utbildningarna. Tillsammans med Svensk scenkonsts projektledare har YA-sekretariatet medverkat vid verksamhetsbesök, informationsmöten om yrkesintroduktionsanställning samt i en paneldiskussion om yrkesintroduktion under Almedalsveckan.

Arbetsförmedlingens projekt Ung Framtid och Ung Verkstad

YA-sekretariatet har samverkat med projektet Ung framtid³. Ung framtid är ett nationellt metodutvecklingsprojekt som ägs av Arbetsförmedlingen och medfinansieras av Europeiska socialfonden, projektperiod 2015-04-01 – 2018-06-30. Projektet vänder sig till unga i åldern 16–24 år som vill börja arbeta eller studera. YA-anställningar är ett av de verktyg som projektet har använt sig av.

³ Projektet pågår i vissa kommuner i Blekinge, Dalarna, Gävleborg, Jämtland, Skåne, Södermanland, Uppsala län, Västernorrland, Värmland, Västmanland, Västra Götaland och i Östergötland.

Projektet Ung Verkstad är en vidareutveckling av Ung Framtid. Syftet är att underlätta för unga arbetslösa att få in en fot inom industrin. Projektet leds av IF Metall i Värmland tillsammans med Arbetsförmedlingen och medfinansieras av Europeiska Socialfonden. Modellen är uppbyggd i tre steg där tredje steget är en yrkesintroduktionsanställning med målsättningen att övergå till en tillsvidareanställning. Projektet är framgångsrikt och håller på att etableras i andra delar av landet.

Arbetsförmedlingens projekt Sverige bygger nytt

Sverige Bygger Nytt är ett samverkansprojekt mellan Arbetsförmedlingen, Solna stad, Spånga Tensta stadsdelsförvaltning, Installatörsföretagen, Byggnads, Sveriges byggindustrier/BYN och Stockholm arbetsmarknadsförvaltning. Projektägare är Arbetsförmedlingen och Europeiska socialfonden medfinansierar satsningen. Målet är att öka möjligheterna till arbete inom byggsektorn för nyanlända, unga vuxna, långtidsarbetslösa och personer med funktionsvariation som medför nedsatt arbetsförmåga. Yrkesintroduktionsanställningar är ett av verktygen i verktygslådan. Just nu undersöks även möjligheterna att etablera modellen på andra håll i landet.

Arbetsförmedlare, branschstrateger och företagsrådgivare

På YA-delegationens webbplats finns det en sida som vänder sig till särskilt till arbetsförmedlare med övergripande, lättläst information om anställningsformen.

Under året har YA sekretariatet uppvaktat Arbetsförmedlingens företagsrådgivare som koordineras av Arbetsförmedlingens branschstrateger. Under året gjordes även ett flertal insatser riktade mot lokala arbetsförmedlare, så som utskick av broschyrer för vidare spridning samt medverkan vid informationsträffar hos lokala kontor.

Kompetensplattformarna

De regionala kompetensplattformarnas arbete ska bidra till att möta näringslivets och den offentliga sektorns behov av kompetens. Under det senaste året har YA-sekretariatet varit i kontakt med samtliga kompetensplattformar och fått till samverkan i form av informationsträffar med vissa av dessa.

Arbetsplatsbesök

Under 2017 har YA-sekretariatet besökt arbetsplatser som har anställt på yrkesintroduktionsavtal. Under besöken har sekretariatet fått ta del av rekryteringsprocessen, hur lärandet är organiserat och hur arbetsgivare och anställda upplever genomförandet. Informationen utgör även ett underlag för YA-delegationens uppdrag att följa hur förutsättningarna för arbetsplatslärande utvecklas. Besöken har dokumenterats i form av artiklar som har publicerats på YA-delegationens webbplats och på Facebook-gruppen.

Samråd

Enligt kommittédirektivet ska YA-delegationen samråda med Statens skolverk och Arbetsförmedlingen.

Skolverket

YA-delegationen har haft regelbundna samrådsmöten med representanter från olika avdelningar på Skolverket. I och med Skolverkets omorganisation, har det blivit en ny konstellation i gruppen. Utöver de ordinarie mötena fyra gånger om året har separata möten hållits med representanter från RegioVux med syfte att hitta synergieffekter.

Regio Vux

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

Arbetsförmedlingen

YA-sekretariatet samråder regelbundet med Arbetsförmedlingens centrala handläggare för YA. Arbetsförmedlingen hanterar det ekonomiska stödet till arbetsgivare som anställer på yrkesintroduktionsanställningar. Under 2017 har samråden gått från en informell karaktär till formella möten med dagordning och protokoll. En av huvudfrågorna under året har varit att diskutera hur rutinerna för arbetsgivares medgivande av hävande av Arbetsförmedlingens sekretess gentemot YA-delegationen kan hanteras på ett smidigt sätt. Rutinen har förbättrats men frågan är ännu inte löst på ett tillfredställande sätt.

Samverkan utöver direktiv

Valideringsdelegationen

Många av branscherna som har kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställningar utvecklar kompetensprofiler och valideringsmodeller. Det görs bland annat med hjälp av statsbidragsmedel för utveckling av förutsättningarna för arbetsplatslärande i samband med yrkesintroduktionsanställningar. På YA-delegationens webb finns både allmän och branschspecifik information om validering. YA-sekretariatet utbyter information och erfarenheter med Valideringsdelegationen på ett informellt sätt.

Delegationen för unga och nyanlända i arbete (DUA)

Under 2017 har kansliet för DUA och YA-sekretariatet haft ett formellt möte där information och erfarenheter utbyttes. YA-delegationen fick tillfälle att ha informationsmaterial på ett bokbord under den årliga DUA-dagen i november.

Andra myndigheter

YA-sekretariatet har under året haft kontakt med representanter för Tillväxtverket, ESF-rådet och Myndigheten för yrkeshögskolan i syfte att informera om möjligheterna med anställningsformen bland annat i anslutning till validering.

YA-sekretariatet är representerat i Branschnätverket för validering som leds av Myndigheten för yrkeshögskolan.

Studieresor 2017

Sedan 2015 har YA-delegationen varje år planerat och genomfört en studieresa till länder med utvecklade strukturer och anställningsformer som stöttar det arbetsplatsförlagda lärandet och introduktionen av unga och nyanlända på arbetsmarknaden.

YA-delegationens studieresa till Nederländerna

I september 2017 genomförde YA-delegationen en studieresa till Nederländerna för att lära mer om landets yrkesutbildningssystem. I Nederländerna har 40 % av arbetskraften en yrkesexamen och landet brukar lyftas som ett föredöme i internationella jämförelser av lärlingsutbildning och ungas övergång från skola till arbetsliv. Vad som särskilt brukar framhållas som en förklaring till framgången är arbetslivets starka engagemang i yrkesutbildningen.

Syftet med YA-delegationens studieresa var att lära mer om det nederländska yrkesutbildningssystemet, samt inhämta goda exempel på arbetsplatsförlagt lärande. Besöket arrangerades med stöd av samarbetsorganisationen för yrkesutbildning, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB).

Delegationens ledamöter menar att det finns erfarenheter som Sverige kan inspireras av. Särskilt värt att framhålla är den samlade kraft som SBB utgör när det gäller arbetet med yrkeskvalifikationer, praktikplatser och certifiering av arbetsgivare. I Sverige finns en väl utvecklad samverkan mellan arbetsmarknadens parter. Men en stödstruktur liknande den som SBB står för, där arbetsmarknadens parter har ett aktivt inflytande och är delaktiga på både nationell och regional nivå, skulle behövas även i Sverige menar delegationen. Liknande strukturer såg ledamöterna även under studieresan till Norge våren 2015, vilket också där ansågs vara en framgångsfaktor.

En annan framgångsfaktor verkar vara att en organisation har i uppdrag att arbeta aktivt och fokuserat med att hitta praktikplatser samt stötta företagen i det arbetsplatsförlagda lärandet. Detta kan vara särskilt viktigt för små och medelstora arbetsgivare. Genom att SBB både certifierar företagen som tar emot elever och följer upp lärandet på arbetsplatserna kvalitetssäkras också lärandet, samtidigt som kunskapsöverföring mellan företag och branscher säkras. I den meningen är SBB också ett viktigt kunskapscenter för det arbetsplatsförlagda lärandet.

Delegationen vill också lyfta det nästan heltäckande kvalifikationssystemet som innefattar flera EQF nivåer inom respektive yrke. De kvalifikationer som utarbetats av arbetslivet i samverkan med SBB har fått styra utbildningarna. I Sverige är ansvaret för att ta fram kvalifikationer splittrat mellan flera parter och det finns i dagsläget ingen samlande aktör som har ett helhetsgrepp om frågan.

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

YA-sekretariatets studieresa till Danmark

Under 2017 genomförde sekretariatet även en resa till Danmark för att utvidga det nordiska perspektivet kring arbetsplatsförlagt lärande och ungas och nyanländas etablering på arbetsmarknaden. Sekretariatet träffade Nordiska ministerrådets sekretariat, representanter från Utbildningsdepartementet och från arbetsgivarorganisationen Dansk Industri.

Danmark har en lång tradition av lärlingsutbildning och har byggt välfungerande strukturer kring detta. Samtidigt har landet samma utmaningar som övriga Europa med att attrahera ungdomar till yrkesförberedande utbildningar och därmed fylla behovet av välutbildad arbetskraft. Under en yrkesutbildning växlas utbildning i skolan med lärlingsutbildning på en arbetsplats. Arbetsgivarna som tar emot lärlingar avlönar eleven. Samtliga arbetsgivare är tvungna att betala en viss summa varje år till en särskild fond avsatt just för detta. Avgiften blir högre om man väljer att inte ta emot lärlingar.

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