



Delegationen för arbetsplatslärande  
vid yrkesintroduktionsanställningar (YA)

# Yrkesintroduktionsanställningar – en förstudie

**YA-sekretariatet**

12 oktober 2017

## Sammanfattning

YA-sekretariatet har, på uppdrag av YA-delegationen, genomfört en förstudie baserad på intervjuer med 30 arbetsgivare som har anställt på yrkesintroduktionsavtal från hösten 2016 till våren 2017. Syftet med förstudien är att YA-delegationen ska få större vetskap om hur anställningsformen, arbetsplatslärandet samt informationen om yrkesintroduktionsanställningar fungerar idag.

Arbetsgivarna i materialet är övervägande positiva och kan tänka sig att använda anställningsformen igen. De yrkesintroduktionsanställda blir i stor utsträckning erbjudna fortsatt anställning. Majoriteten av arbetsgivarna i materialet har fått stöd när de skrivit lärandeplanen. Information och färdiga mallar eller kontaktpersoner hos parterna eller på Arbetsförmedlingen tycks underlätta för arbetsgivare när de ska anställa.

Ofta har den yrkesintroduktionsanställda fler handledare. Det kan också konstateras att få handledare har gått någon form av handledarutbildning.

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

YA-delegationen har tagit fram information för arbetsgivare som vill anställa, en handledarutbildning som är anpassad för arbetsplatslärande samt information om yrkesintroduktionsanställning för arbetsförmedlare. Fler behöver känna till delegationens webbplats eftersom stödmaterialet då skulle kunna användas av och underlätta för både arbetsgivare, handledare och arbetsförmedlare.

Eftersom få arbetsgivare har valt att delta i intervjuer kan resultatet inte antas vara generellt. För ett mer övergripande resultat behöver ytterligare studier genomföras, vilket förutsätter att YA-delegationen får tillgång till uppgifter om arbetsgivare som anställer på yrkesintroduktionsavtal.

## Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>2</b>
<b>Inledning .....</b>	<b>4</b>
Disposition .....	4
<b>Metod.....</b>	<b>5</b>
Datainsamling och material.....	6
Operationalisering .....	6
<b>Resultat .....</b>	<b>7</b>
Materialet .....	7
Anställningsformen .....	8
Lärande.....	14
Information .....	17
Bortfall.....	18
<b>Analys och reflektioner .....</b>	<b>19</b>
Anställningsformen .....	19
Lärande.....	20
Information .....	21
Sammanfattade reflektioner .....	21
<b>Bilaga 1 – Utvärderingsfrågor.....</b>	<b>23</b>
<b>Bilaga 2 – Variabelbeskrivning .....</b>	<b>24</b>
Anställningsformen .....	24
Lärande.....	25
Information .....	26

## Inledning

Delegationen för arbetsplatslärande vid yrkesintroduktionsanställningar, härnäst kallad YA-delegationen, ska enligt regeringens direktiv<sup>1</sup> *samla och sprida information om hur ett väl strukturerat och relevant lärande kan utformas och följa och analysera hur förutsättningarna för lärande inom ramen för yrkesintroduktionsanställningarna utvecklas*. YA-delegationen har även fått i muntligt uppdrag av ansvarigt statsråd att sprida information om och främja anställningsformen.

I enlighet med YA-delegationens uppdrag ska YA-sekretariatet, genom intervjuer med arbetsgivare, studera hur yrkesintroduktionsanställningar fungerar i praktiken. Syftet med förstudien är att YA-delegationen ska få större vetskap om hur anställningsformen, arbetsplatslärandet samt informationen om yrkesintroduktionsanställningar fungerar idag.

YA-delegationen har inte haft vetskap om vilka arbetsgivare som valt att anställa på yrkesintroduktionsavtal på grund av Arbetsförmedlingens sekretess<sup>2</sup>. Sedan oktober 2016 har det varit möjligt för arbetsgivare att lämna medgivande om hävande av sekretessen mot YA-delegationen. Fram till maj 2017 lämnades 89 medgivanden vilket möjliggjorde denna förstudie. Förutsatt att YA-delegationen får tillgång till fler uppgifter kommer en större studie att genomföras.

Förstudien kan indikera vilka positiva och negativa aspekter arbetsgivare ser med anställningsformen samt om och hur arbetsplatslärandet kan utvecklas. Förstudien kan även fungera som ett underlag för YA-delegationens kommunikation om yrkesintroduktionsanställningar med Regeringen, arbetsmarknadens parter, Arbetsförmedlingen, arbetsgivare samt andra relevanta aktörer.

### Disposition

Förstudien inleds med en beskrivning av metod och datainsamling. Detaljerad information om hur arbetsgivarnas svar har operationaliserats redogörs för i *Bilaga 2*. Resultatet redovisas i deskriptiv statistik över arbetsgivarnas svar. Utifrån resultatet presenteras sedan analys och reflektioner utifrån syftet. Avslutningsvis förs ett resonemang om hur förstudien kan användas i YA-delegationens framtida arbete.

---

<sup>1</sup> Dir 2014:51

<sup>2</sup> Sekretess gäller för arbetsgivaruppgifter då arbetsgivarna anställer och får ekonomiskt stöd, vilket är kopplat till företagets ekonomi. Detta är fastställt i kammarrätt och förvaltningsrätt. Mål 1095-13.

## Metod

Detta är en intervjustudie som genomförs med kvalitativ ansats. Då målet är att utforska och förstå hur yrkesintroduktionsanställningar fungerar lämpar sig denna metod bäst då den öppnar för djupare insikt i arbetsgivarnas och handledarnas perspektiv.

Medgivanden har inkommit från oktober 2016 till och med maj 2017. Under denna period har 411 beslut om ekonomiskt stöd för yrkesintroduktionsanställning fattats. Det går inte att utläsa om några av dessa beslut gäller för samma arbetsgivare och således kan inte fastställas hur många arbetsgivare som har anställt på yrkesintroduktionsavtal under perioden. 89 arbetsgivare har lämnat medgivande. Utifrån ovan nämnda kan det inte konstateras hur stor andel av samtliga arbetsgivare som har valt att lämna medgivande.

De arbetsgivare som har lämnat medgivande kan inte antas vara representativa för arbetsgivare som använder yrkesintroduktionsanställningar i stort. Dels för att få har lämnat medgivande och att enbart ett fåtal av dessa har valt att delta i studien. Urvalet kan dessutom betraktas som ett bekvämlighetsurval då det endast är de arbetsgivare som medvetet valt att häva sekretessen som omfattas. Det går därför inte att säga om respondenterna liknar den bakomliggande populationen. Givet detta och den kvalitativa ansatsen kan denna studie inte användas för att utläsa generella mönster för arbetsgivare som anställer på yrkesintroduktionsavtal. Dock kan den ses som en förstudie utifrån vilken vissa slutsatser kan konstateras. Slutsatsernas generella giltighet kan prövas och falsifieras eller troliggöras med ytterligare studier.

Metoden som har använts är semistrukturerade telefonintervjuer respektive skriftliga svar som arbetsgivare skickat över mail. Ett frågeunderlag användes för att garantera att nödvändig information insamlades. Under telefonintervjuerna kunde nya frågor uppkomma under intervjuens gång och vid skriftligt svar skickades följdfrågor i vissa fall för att komplettera informationen ytterligare. Frågeformuläret utgjordes av öppna frågor för att möjliggöra fria svar från arbetsgivarna och på så sätt få en mer diversifierad bild av yrkesintroduktionsanställningar. Att intervjuerna gjordes över telefon respektive per mail valdes då det är mer tidseffektivt eftersom arbetsgivare som lämnat medgivande är verksamma i olika delar av Sverige.

Utvärderingsfrågorna har tagits fram av YA-sekretariatet.<sup>3</sup> Utvärderingsfrågorna har delats in i två kategorier; frågor relaterade till anställningen samt frågor relaterade till lärandet. Detta för att det på vissa arbetsplatser kan vara olika personer som besvarar respektive kategori. Det blir också tydligt, utifrån syftet, vilket resultat som kan kopplas till anställningsformen, arbetsplatslärandet samt informationen om yrkesintroduktionsanställningar.

---

<sup>3</sup> Se Bilaga 1

## **Datainsamling och material**

Datainsamling har skett under perioden april 2017 till juli 2017. Då kontaktuppgifter om arbetsgivare med yrkesintroduktionsanställningar har inkommit löpande har datainsamlingen gjorts i fyra omgångar men utifrån samma struktur.

Inledningsvis har arbetsgivare som lämnat medgivande fått ett mail från YA-sekretariatet med kort information om YA-delegationens arbete samt vilket stöd som YA-delegationen kan erbjuda, så som handledarutbildning. I mailet uppmuntrades arbetsgivarna att självmant ta kontakt med YA-sekretariatet. Detta gjordes för att inleda en kontakt och undersöka om arbetsgivare själva hade ett intresse av att komma i kontakt med YA-sekretariatet. Ingen arbetsgivare har under perioden självmant kontaktat YA-sekretariatet.

En vecka efter välkomstmailet har arbetsgivarna kontaktats igen med en förfrågan om de vill delta i en intervjustudie. I mailet har frågorna funnits bifogade. I utskicket den första omgången uppgav ett flertal att de ville lämna svar skriftligen och detta skrevs in som svarsalternativ i nästkommande omgångar. 36 arbetsgivare återkopplade efter första mailet. Två veckor efter att mailet med förfrågan hade skickats ut skickades ett påminnelsemail. 10 arbetsgivare återkopplade efter påminnelsemailet.

Ytterligare två veckor senare skickades ett nytt påminnelsemail. Fem arbetsgivare återkopplade efter det andra påminnelsemailet.

En vecka efter det andra påminnelsemailet kontaktades arbetsgivare per telefon. Ett meddelande lämnades hos de som inte svarade. Sju arbetsgivare återkopplade direkt på telefon eller ringde upp efter lämnat meddelande.

Totalt har 58 av 89 arbetsgivare återkopplat. Av dessa har 28 tackat nej till att ingå i förstudien. Materialet består således av 30 intervjuer. Telefonintervjuer har genomförts med 12 arbetsgivare och 18 arbetsgivare har valt att besvara frågorna skriftligen.

## **Operationalisering**

Intervjuerna har genomförts med öppna frågor med utrymme för fria svar. En viss operationalisering har gjorts för att lättare få en överblick över materialet. Operationaliseringen är baserad på textanalys av arbetsgivarnas svar och har enbart varit möjlig när mönster har kunnat utläsas i svaren. Samtliga variabler är av kvalitativ icke-numerisk karaktär. För redogörelse för respektive variabel se *Bilaga 2*.

## Resultat

Resultatet kommer att inledas med statistik över materialet. Därefter presenteras resultat för varje variabel. Materialet är, som tidigare nämnt, litet och resultatet kan inte antas vara gällande för samtliga som anställer på yrkesintroduktionsavtal. Avsnittet är indelat i tre delar; *Anställningsformen*, *Lärande* respektive *Information*. Avslutningsvis förs ett resonemang kring bortfall.

### Materialet

För att kunna se tendenser inom branscher fick arbetsgivarna frågan om vilket kollektivavtal de har anställt på, se *Tabell 1a*. Det vanligast förekommande avtalet är det mellan Installatörsföretagen (EIO) och Svenska elektrikerförbundet (SEF) som 11 respondenter har uppgivit. En respondent har inte vetat vilket fackförbund som avtalet slutits med. I dagsläget finns drygt 40 yrkesintroduktionsavtal. Få avtalsområden är representerade i studien.

**Tabell 1a.** I tabellen redovisas de avtal arbetsgivarna har anställt på. Relativ frekvens är avrundat till hela procent.

Avtal	Frekvens	Relativ frekvens (%)
EIO - SEF	11	37
Teknikföretagen - IF Metall	5	17
Industriarbetsgivarna - IF Metall	4	13
IKEM - IF Metall	3	10
Grafiska förbundet - GS -facket	3	10
SKL - Kommunal	2	7
Almega - Fastighetsanställdas förbund	1	3
KFO - Vet ej	1	3

Arbetsgivarna har fått svara på hur många anställda det finns på arbetsplatsen<sup>4</sup>, se *Tabell 1b*. Det kan konstateras att arbetsgivare som deltagit främst arbetar i *Mindre små företag* och *Större små företag*.

**Tabell 1b.** I tabellen redovisas uppgiven storlek på arbetsplatser. Relativ frekvens är avrundat till hela procent.

Företagsstorlek	Frekvens	Relativ frekvens (%)
Mindre små företag	13	43
Större små företag	11	37
Mellanstora företag	1	3
Stora företag	5	17

<sup>4</sup> Operationaliseringen utgår från Arbetsförmedlingens klassificering av företagsstorlek. Mindre små företag har maximalt nio anställda. Större små företag har 10-49 anställda. Mellanstora företag har 50-249 anställda. Stora företag har minst 250 anställda.

## Anställningsformen

Arbetsgivarna ombads besvara varför de behövde rekrytera ny personal.<sup>5</sup> Gällande **Rekrytering**, se *Tabell 2a*, kan konstateras att svar som indikerar *Produktion* och *Arbetskraftsbrist* är vanligast förekommande hos arbetsgivarna. Detta tyder på att tillfälligt ökad arbetsbelastning respektive personalavgångar tycks vara huvudanledningar till behovet att rekrytera. Svar som indikerar en långsiktig strategi, så om *Utvidga* och *Framtida behov*, förekommer hos en knapp femtedel av arbetsgivarna.

**Tabell 2a.** I tabellen redovisas anledningar till rekrytering. Svartalternativen är inte ömsesidigt uteslutande. Relativ frekvens är avrundat till hela procent.

Rekrytering	Frekvens	Relativ frekvens (%)
Produktion	10	33
Arbetskraftsbrist	9	30
Kompetensbrist	3	10
Framtida behov	3	10
Ovanifrån	3	10
Utvidga	2	7
Unga	2	7

---

<sup>5</sup> För utförlig beskrivning av hur svaren har operationaliserats, se bilaga 2.



Gällande **Rekrytering** för respektive avtalsområde, se *Tabell 2b*, kan konstateras att i princip samtliga svarsalternativ går att upptäcka i minst två branscher. Orsak till rekryteringsbehov kan anses vara branschövergripande.

**Tabell 2b.** I tabellen redovisas anledningar till rekrytering uppdelat på avtal. Svarsalternativen är inte ömsesidigt uteslutande.

Avtal (antal respondenter)	Rekrytering	Frekvens
EIO-SEF (11)	Produktion	7
	Arbetskraftsbrist	2
	Utvidga	2
Teknikföretagen-IF Metall (5)	Ovanifrån	2
	Framtida behov	1
	Produktion	1
	Arbetskraftsbrist	1
	Unga	1
Industriarbetsgivarna-IF Metall (4)	Arbetskraftsbrist	3
	Kompetensbrist	1
IKEM-IF Metall (3)	Produktion	1
	Kompetensbrist	1
	Framtida behov	1
Grafiska förbundet-GS-facket (3)	Arbetskraftsbrist	2
	Produktion	1
	Unga	1
SKL-Kommunal (2)	Kompetensbrist	1
	Ovanifrån	1
Almega-Fastighetsanställdas förbund (1)	Framtida behov	1
KFO-Vet ej (1)	Arbetskraftsbrist	1

I *Tabell 2c*, se nedan, kan konstateras att det är arbetsplatser med maximalt nio anställda som har angett svar som indikerar *Framtida behov*. *Utvidga* förekommer i mindre små företag samt i stora företag. Svartalernativet *Ovanifrån* har enbart förekommit på arbetsplatser med minst 250 anställda.

**Tabell 2c.** I tabellen redovisas anledningar till rekrytering uppdelat på företagsstorlek. Svartalernativen är inte ömsesidigt uteslutande.

Företagsstorlek (antal respondenter)	Rekrytering	Frekvens
Mindre små (13)	Produktion	5
	Arbetskraftsbrist	3
	Framtida behov	3
	Unga	2
	Utvidga	1
Större små (11)	Arbetskraftsbrist	6
	Produktion	4
	Kompetensbrist	2
Mellanstora (1)	Produktion	1
Stora (5)	Ovanifrån	3
	Kompetensbrist	1
	Utvidga	1

Arbetsgivarna ombads svara på varför de har valt att anställa på yrkesintroduktionsavtal.<sup>6</sup> Avseende **Varför YA**, se *Tabell 3a*, kan konstateras att arbetsgivare anger nio olika anledningar. Vanligast förekommande är *Branschen* och *Lärande*.

**Tabell 3a.** I tabellen redovisas varför arbetsgivare valt att anställa på yrkesintroduktionsavtal. Svartalernativen är inte ömsesidigt uteslutande. Relativ frekvens är avrundat till hela procent.

Varför YA	Frekvens	Relativ frekvens (%)
Branschen	7	23
Lärande	6	20
Arbetsförmedlingen	4	13
Ekonomiskt stöd	4	13
Introduktion	4	13
Samhällsnytta	3	10
Ovanifrån	3	10
Rutin arb.pl.	1	3
Vidareanställa	1	3

<sup>6</sup> För utförlig beskrivning av hur svaren har operationaliserats, se bilaga 2.

I *Tabell 3b* kan utläsas att samtliga som har valt yrkesintroduktionsanställning på grund av *Branschen* är verksamma inom elbranschen. *Lärande* och *Introduktion* förekommer i flest avtal.

**Tabell 3b.** I tabellen redovisas varför arbetsgivare valt att anställa på yrkesintroduktionsavtal uppdelat på avtal. Svartalternativen är inte ömsesidigt uteslutande.

<b>Avtal (antal respondenter)</b>	<b>Varför YA</b>	<b>Frekvens</b>
EIO - SEF (11)	Branschen	7
	Ekonomiskt stöd	3
	Samhällsnytta	1
	Rutin arb.pl.	1
Teknikföretagen - IF Metall (5)	Lärande	1
	Introduktion	1
	Samhällsnytta	2
	Ovanifrån	2
Industriarbetsgivarna - IF Metall (4)	Arbetsförmedlingen	3
	Introduktion	1
IKEM - IF Metall (3)	Lärande	2
	Arbetsförmedlingen	1
Grafiska förbundet - GS-facket (3)	Lärande	2
	Introduktion	1
SKL - Kommunal (2)	Ovanifrån	1
	Vidareanställa	1
Almega - Fastighetsanställdas förbund (1)	Lärande	1
	Introduktion	1
KFO - Vet ej (1)	Ekonomiskt stöd	1

I *Tabell 3c* kan konstateras att *Introduktion* enbart förekommer som anledning för arbetsgivare som arbetar på arbetsplatser med maximalt nio anställda. *Lärande* och *Samhällsnytta* förekommer enbart hos mindre små och större små företag.

**Tabell 3c.** I tabellen redovisas varför arbetsgivare valt att anställa på yrkesintroduktionsavtal uppdelat på företagsstorlek. Svartalternativen är inte ömsesidigt uteslutande.

Företagsstorlek (antal respondenter)	Varför YA	Frekvens
Mindre små (13)	Introduktion	4
	Ekonomiskt stöd	3
	Lärande	3
	Samhällsnytta	2
	Branschen	2
	Arbetsförmedlingen	1
Större små (11)	Branschen	4
	Lärande	3
	Arbetsförmedlingen	3
	Ekonomiskt stöd	1
	Samhällsnytta	1
Mellanstora (1)	Branschen	1
Stora (5)	Ovanifrån	3
	Rutin arb.pl.	1
	Vidareanställa	1

Arbetsgivarna ombads svara på hur fortsättningen efter yrkesintroduktionsanställningen ser ut.<sup>7</sup> Gällande **Efter YA**, se *Tabell 4*, kan konstateras att majoriteten av arbetsgivare avser att anställa personen efter avslutad yrkesintroduktion. De som ännu inte vet har angett att det är för tidigt att avgöra om personen kommer hinna bli helt anställningsbar efter yrkesintroduktionsanställningen. Av de som inte kommer att anställa har en arbetsgivare angett att personen inte lärt sig yrket tillräckligt fort, en har angett att personen har slutat på egen begäran och den tredje att företaget utbildar för hela branschen och att målet från början aldrig har varit att hitta egen personal.

**Tabell 4.** I tabellen redovisas huruvida personen anställs efter yrkesintroduktionsperioden. Relativ frekvens är avrundat till hela procent.

Efter YA	Frekvens	Relativ frekvens (%)
Anställa	23	77
Inte anställa	3	10
Vet ej	4	13

<sup>7</sup> För utförlig beskrivning av hur svaren har operationaliserats, se bilaga 2.

Öppna frågor som inte har operationaliserats är vad som är positivt respektive negativt med yrkesintroduktionsanställning som anställningsform. 29 arbetsgivare uppger att anställningsformen har många positiva aspekter. Vanligt förekommande svar var det ekonomiska stödet, möjligheten att anställa kvinnor inom mansdominerade branscher, möjligheten att lära känna en ny medarbetare samt att forma en medarbetare efter arbetsplatsens behov.

Enbart en arbetsgivare såg inget positivt med anställningsformen som särskiljde den från andra anställningsformer. Samma arbetsgivare såg dock inget negativt med anställningsformen heller. Endast 11 arbetsgivare uppger att de upplever något negativt med yrkesintroduktionsanställning. De som nämnde negativa aspekter tog upp att anställningsformen är kortsiktigt resurskrävande, att det ekonomiska stödet är för lågt samt att Arbetsförmedlingens hantering är för långsamt.

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

Av samtliga arbetsgivare kan 29 tänka sig att använda yrkesintroduktionsanställning igen.

## Lärande

Arbetsgivarna ombads svara på hur det var att skriva en lärandeplan.<sup>8</sup> Avseende **Lärandeplan**, se *Tabell 5*, kan konstateras att majoriteten tycker att det har varit enkelt att upprätta en lärandeplan. Fyra har tyckt att det har varit svårt, vilket främst hänvisas till osäkerhet kring vilka krav som ställs på planen.

Av de som tyckte planen var lätt att skriva har sju personer angett att de utgått ifrån vad personen behöver kunna för att bli helt anställningsbar. Övriga har kunnat dra nytta av tidigare rutiner eller fått hjälp med att skriva lärandeplanen.

**Tabell 5.** I tabellen redovisas huruvida det var lätt eller svårt att upprätta lärandeplanen samt anledningar till att det var lätt/svårt. Svaren är inte ömsesidigt uteslutande.

Lärandeplan	Anledning	Frekvens
Lätt		26
	Stöd arbetsgivarorg.	8
	Vet vad som krävs	7
	Upprättad rutin	5
	Stöd arbetstagarorg.	3
	Stöd Arbetsförmedlingen	2
	Görs centralt	2
Svårt		4
	Osäkerhet	3
	Föränderligt	1

I 25 av fallen sker allt lärande direkt på arbetsplatsen. En arbetsgivare uppger att allt lärande sker externt på ett större företag som kan erbjuda mer diversifierad utbildning inom yrket. I fyra fall kombineras arbetsplatslärande med extern kurs inom vuxenutbildningen.

Fem arbetsgivare har uppgett att handledarna har gått en handledarutbildning. Val av handledare hänvisas till erfarenhet inom yrket, tidigare erfarenhet av att handleda samt vilka som vill åta sig uppgiften.

På 18 arbetsplatser finns minst två personer som är handledare för samma anställda. Vid närmre frågor uppger arbetsgivarna att en utses som huvudansvarig och övriga handledare kommunicerar med den huvudansvariga. För att den yrkesintroduktionsanställda ska lära sig så många moment som möjligt roterar hen ofta på arbetsplatsen och den anställda som är mest kunnig inom aktuellt område får handledaransvar. Ibland finns ingen detaljerad plan för hela perioden utan den yrkesintroduktionsanställda får nya uppgifter under anställningen beroende på vilken typ av jobb som kommer in. Detta påverkar också handledarskapet då någon som har tid får ta en handledande roll vid oförutsedda jobb.

<sup>8</sup> För utförlig beskrivning av hur svaren har operationaliserats, se bilaga 2.

Att ha fler handledare på arbetsplatsen förekommer i ett flertal avtalsområden, se *Tabell 6a*. Det kan alltså antas att oavsett bransch är det vanligt att ha fler handledare i stället för en. Handledare med handledarutbildning förekommer inom tre avtalsområden.

**Tabell 6a.** Antal fler handledare respektive utbildade handledare fördelat på avtalsområde.

Avtal (antal respondenter)	Fler handledare (18)	Handledarutbildning (5)
EIO - SEF (11)	8	1
Teknikföretagen - IF Metall (5)	3	2
Industriarbetsgivarna - IF Metall (4)	3	0
IKEM - IF Metall (3)	1	0
Grafiska förbundet - GS-facket (3)	2	0
SKL - Kommunal (2)	1	2
Almega - Fastighetsanställdas förbund (1)	0	0
KFO - Vet ej (1)	0	0

Vad gäller företagsstorlek, se *Tabell 6b*, kan konstateras att fler handledare används oavsett storlek på företaget. Det är främst arbetsplatser med minst 250 anställda som har handledarutbildade handledare.

**Tabell 6b.** I tabellen redovisas vilka arbetsplatser som har fler handledare respektive utbildade handledare uppdelat på företagsstorlek.

Företagsstorlek (antal respondenter)	Fler handledare (18)	Handledarutbildning (5)
Mindre små (13)	7	0
Större små (11)	9	1
Mellanstora (1)	0	0
Stora (5)	2	4

Vad gäller **Positiva erfarenheter** av handledarskapet<sup>9</sup>, se *Tabell 7a*, kan konstateras att det vanligast förekommande svaret är att handledaren själv utvecklas i sin yrkesroll. Andra svar som nämns är att se människor växa och att arbetsplatsen utvecklas.

Vad gäller **Utmaningar i handledning**<sup>10</sup>, se *Tabell 7a*, kan konstateras att många upplever utmaningar kopplade till *Handledarrollen*. Exempelvis att följa lärandeplanen, följa upp lärandet, motivera personen samt pedagogiken som sådan. Det näst vanligast förekommande svaret är att utmaningen är att anpassa lärandet efter individen, vilket också kan kopplas till själva handledarskapet. Övriga svar kan snarare relateras till faktorer som inte har med rollen som handledare att göra, så som tidsbrist och att yrket i sig är komplicerat.

**Tabell 7a.** I tabellen redovisas positiva erfarenheter av och utmaningar i handledarskapet. Svaren är inte ömsesidigt uteslutande.

Positiva erfarenheter	Frekvens	Utmaningar handledning	Frekvens
Egen utveckling	11	Handledarrollen	15
Människor växa	9	Individanpassa	7
Arbetsplatsen utv.	7	Tid	7
Stolthet	3	Yrket	6
Uppskattning	3	Beror på personen	3
Kul	3	Inga	3

Vad gäller handledare som har respektive inte har handledarutbildning, se *Tabell 7b*, kan konstateras att *Handledarrollen*, *Individanpassa* och *Tid* är vanligast förekommande hos båda grupperna. Dock är det enbart handledare utan handledarutbildning som uppgett att de inte ser några utmaningar i handledarskapet.

**Tabell 7b.** I tabellen redovisas utmaningar i och positiva erfarenheter av handledarskapet uppdelat på handledare med respektive utan handledarutbildning. Svaren är inte ömsesidigt uteslutande.

Utmaningar handledning (antal)	Handledarutbildning (5)	Ej handledarutbildning (25)
Handledarrollen (15)	2	13
Individanpassa (7)	2	5
Tid (7)	2	5
Yrket (6)	0	6
Beror på personen (3)	0	3
Inga (3)	0	3

<sup>9</sup> För utförlig beskrivning av hur svaren har operationaliserats, se bilaga 2.

<sup>10</sup> För utförlig beskrivning av hur svaren har operationaliserats, se bilaga 2.



Vad gäller **Utmaningar handledning** kopplat till om det är en eller fler handledare på arbetsplatsen, se *Tabell 7c*, kan konstateras att på 12 arbetsplatser med en handledare har 21 svar lämnats. På 18 arbetsplatser med fler handledare har 20 svar lämnats. Det kan alltså antas att personer som handleder själva ser fler olika utmaningar i större utsträckningar än handledare som inte är själva i uppdraget.

**Tabell 7c.** I tabellen redovisas utmaningar i och positiva erfarenheter av handledarskapet uppdelat på en respektive flera handledare. Svaren är inte ömsesidigt uteslutande.

Utmaningar handledning	En handledare (12)	Fler handledare (18)
Handledarrollen (15)	5	10
Individanpassa (7)	5	2
Tid (7)	4	3
Yrket (6)	3	3
Beror på personen (3)	3	0
Inga (3)	1	2

## Information

Arbetsgivarna ombads svara på hur de fick kännedom om anställningsformen.<sup>11</sup> Avseende **Kännedom om YA**, se *Tabell 8a*, kan konstateras att majoriteten av respondenterna har fått information om yrkesintroduktionsanställning från Arbetsförmedlingen respektive arbetsgivarorganisationen. Arbetsgivare som angett att de fått information från arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationen har angett att de inte behövt ytterligare information från Arbetsförmedlingen.

**Tabell 8a.** I tabellen redovisas hur arbetsgivare fick kännedom om yrkesintroduktionsanställning. Svartalternativen är inte ömsesidigt uteslutande. Relativ frekvens är avrundat till hela procent.

Kännedom om YA	Frekvens	Relativ frekvens (%)
Arbetsförmedlingen	10	33
Arbetsgivarorg.	10	33
Arbetstagarorg.	4	13
Arbetsplatsen	4	13
Ovanifrån	3	10
Personen	1	3

<sup>11</sup> För utförlig beskrivning av hur svaren har operationaliserats, se bilaga 2.

Vid jämförelse mellan olika avtal, se *Tabell 8b*, kan konstateras att samtliga som fått information av arbetsgivarorganisationen är verksamma inom elbranschen. Samtliga arbetsgivare som anställt på avtal med GS-facket som arbetstagarorganisation har fått information från arbetstagarorganisationen.

**Tabell 8b.** I tabellen redovisas hur arbetsgivare fick kännedom om yrkesintroduktionsanställning uppdelat på avtal. Svartalternativen är inte ömsesidigt uteslutande.

Avtal (antal respondenter)	Kännedom YA	Frekvens
EIO - SEF (11)	Arbetsgivarorg. Arbetstagarorg. Arbetsförmedlingen Arbetspl.	10 1 1 1
Teknikföretagen - IF Metall (5)	Arbetsförmedlingen Ovanifrån Personen	2 2 1
Industriarbetsgivarna - IF Metall (4)	Arbetsförmedlingen	4
IKEM - IF Metall (3)	Arbetsförmedlingen Arbetspl.	2 1
Grafiska förbundet - GS-facket (3)	Arbetstagarorg.	3
SKL - Kommunal (2)	Arbetspl. Ovanifrån	1 1
Almega - Fastighetsanställdas förbund (1)	Arbetsförmedlingen	1
KFO - Vet ej (1)	Arbetspl.	1

## Bortfall

Av 411 anställningar har enbart 89 arbetsgivare valt att lämna medgivande. Det går, som tidigare nämnt<sup>12</sup>, inte att utläsa hur stor andel av arbetsgivarna som har valt att lämna medgivande. Dock förefaller det rimligt att fler än 89 arbetsgivare står för 411 anställningar. Att arbetsgivare har valt att inte lämna medgivande kan bero på att det kräver extra administrativt arbete, att syftet med medgivandet är oklart och/eller en ovilja att lämna ut uppgifter.

Av de 89 som har lämnat medgivanden har 30 valt att delta i studien. Av de 28 som har återkopplat men som valt att inte delta har 12 uppgett att de inte har tid, fem har uppgett att ansvarig är sjukskriven/har slutat och övriga har inte gett någon anledning. Utifrån detta förefaller det rimligt att även några av de 31 som inte återkopplat alls har för lite tid, eller inte har intresse. Att det är en regeringskommitté som utför intervjuerna kan också påverka då arbetsgivare eventuellt kan känna sig granskade. Det kan även finnas en viss skepsis då det inte är en obunden part som genomför utvärderingen.

<sup>12</sup> Se Metod

## Analys och reflektioner

Som tidigare nämnt är materialet litet med enbart 30 respondenter. Resonemang utgår enbart från de arbetsgivare som ingår i materialet. Slutledningar bör därför betraktas med försiktighet.

### Anställningsformen

Det kan konstateras att majoriteten av arbetsgivarna i materialet är positivt inställda till anställningsformen och kan tänka sig att nyttja den igen. De yrkesintroduktionsanställda blir i stor utsträckning erbjudna fortsatt anställning. Utifrån detta kan det konstateras att anställningsformen fyller ett syfte för arbetsgivare och att den leder till anställning för individerna.

Det går inte att utläsa skillnader mellan branscher gällande anledningar till **Rekrytering**. I kommunikation om yrkesintroduktionsanställningar bör därför samtliga fördelar med anställningsformen lyftas oavsett vilken bransch informationen är riktad till.

Fem arbetsgivare har uppgett svar som indikerar att yrkesintroduktionsanställning används som ett verktyg för att säkerställa långsiktig kompetensförsörjning. Fyra av dessa är verksamma inom företag med maximalt nio anställda. Då anställningsformen kan anses ursprungligen framarbetades av arbetsmarknadens parter för att lösa den långsiktiga kompetensförsörjningen bör den möjligheten framhåvas i kommunikationen. Det kan inspirera små företag att anställa för sina långsiktiga kompetensförsörjningsbehov samt möjliggöra för större företag att se denna potential med anställningsformen.

Gällande **Varför YA** har nio anledningar kunnat utläsas, vilket kan anses många då det enbart är 30 respondenter. Det finns inte heller ett svarsalternativ som tydligt dominerar. Det kan alltså antas att det finns många möjligheter med yrkesintroduktionsanställningar. Flexibiliteten i anställningsformen skulle kunna tilltala många arbetsgivare. Vid kommunikation om yrkesintroduktionsanställning bör flertalet möjligheter lyftas för att väcka intresse hos många olika arbetsgivare.

Enbart fyra respondenter har angett att det ekonomiska stödet är en anledning till att de har valt just yrkesintroduktionsanställning. Dock har 11 respondenter nämnt det ekonomiska stödet som något positivt med anställningsformen. Även om det ekonomiska stödet inte är huvudanledningen till att välja yrkesintroduktionsanställning kan det dock betraktas som en bidragande orsak till att anställa.

## Lärande

Vad gäller **Lärandeplan** har 26 arbetsgivare uppgett att det var enkelt att skriva den. Av dessa hade 19 blivit hjälpta av information och framtagna mallar eller fått stöd av kontaktpersoner på Arbetsförmedlingen eller hos parterna. De fyra arbetsgivare som tyckte att det var svårt att skriva lärandeplan hänvisar till orsaker som osäkerhet kring krav och detaljer.

Detta indikerar att arbetsgivare behöver någon form av stöd i att ta fram en lärandeplan. För att underlätta vid en yrkesintroduktionsanställning vore det fördelaktigt om parterna, Arbetsförmedlingen eller andra relevanta aktörer finns tillgängliga för stöd.

Parterna centralt kan erbjuda stöd i form av information om hur arbetsgivaren gör för att skriva en lärandeplan. På lokal nivå kan parterna underlätta för arbetsgivaren genom att finnas tillgängliga för möte eller telefonkontakt. Arbetsförmedlingen kan vara ett stöd genom att berätta om vad som krävs i lärandeplanen och hur en arbetsgivare kan tänka när denna fylls i. Då detta inte ingår i Arbetsförmedlingens uppdrag bör parterna försöka axla det största ansvaret.

På YA-delegationens webbplats finns information om hur lärandeplanen kan utformas. Det kan därför underlätta för arbetsgivare om parterna och Arbetsförmedlingen fortsatt informerar om det stöd som YA-delegationen kan erbjuda.

Vad gäller handledarskapet kan konstateras att på nästan två tredjedelar av arbetsplatserna i studien är minst två personer handledare samt att enbart fem handledare har gått någon form av handledarutbildning. Utmaningar i handledarskapet är ofta kopplat till handledarrollen och svårigheten i att individanpassa lärandet. Antagandet kan göras att många av handledarna skulle bli hjälpta av någon form av handledarutbildning.

Samtidigt anger sju respondenter att tidsbrist är den största utmaningen för handledare. Om handledaren skulle gå en handledarutbildning skulle detta uppta ytterligare tid. I praktiken skulle det innebära att en eller fler personer skulle behöva avvika från den ordinarie verksamheten. Av de fem arbetsgivare som angett att handledaren har en utbildning är fyra verksamma inom företag med minst 250 anställda och det kan antas att större arbetsplatser har bättre förutsättningar att erbjuda handledarna handledarutbildning.

Många branscher har tagit fram egna handledarutbildningar och vissa finns även i webbaserad form. En rekommendation är därför att de som handleder tillsammans på arbetsplatsen aktivt försöker hitta tillfällen att diskutera handledarrollen för att hantera utmaningar. Samtliga som angett att utmaningarna är avhängigt av personen som anställs är ensamma handledare. Utbyte med andra handledare skulle även i detta fall kunna vara fördelaktigt då det kan ge bättre verktyg för att introducera en person oavsett vilka förutsättningar personen har.

De som uppgett att de inte ser några utmaningar i handledarskapet har ingen handledarutbildning. Detta skulle kunna bero på att de som inte har handledarutbildning är osäkra på vad som ingår i uppdraget och därför inte ser några utmaningar. Det skulle också kunna förklaras av att andra faktorer än handledarutbildning gör uppdraget som handledare lättare, exempelvis tidigare erfarenhet.

### **Information**

Vad gäller **Kännedom om YA** kan konstateras att en tredjedel av arbetsgivarna har fått information om anställningsformen via Arbetsförmedlingen. Detta svar kan observeras i flera avtalsområden. Arbetsförmedlare tycks vara en viktig kanal för att nå ut till arbetsgivare. För att arbetsförmedlare ska känna till anställningsformen vore det fördelaktigt om Arbetsförmedlingen kunde lyfta yrkesintroduktionsanställningar internt.

En tredjedel av arbetsgivarna har fått kännedom om anställningsformen från arbetsgivarorganisationen. Samtliga av dessa är verksamma inom elbranschen. Samtliga arbetsgivare som har anställt på avtal med GS-facket har fått information från arbetstagarorganisationen. Arbetsgivare som har fått information från någon av parterna har inte behövt ytterligare information från Arbetsförmedlingen. Detta visar vikten av att arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna bedriver ett informationsarbete gentemot arbetsgivare.

### **Sammanfattade reflektioner**

Arbetsgivarna i materialet är övervägande positiva och kan tänka sig att använda anställningsformen igen. De yrkesintroduktionsanställda blir i stor utsträckning erbjudna fortsatt anställning. Majoriteten av arbetsgivarna i materialet har fått stöd när de skrivit lärandeplanen. Information och färdiga mallar eller kontaktpersoner hos parterna eller på Arbetsförmedlingen tycks underlätta för arbetsgivare när de ska anställa.

Ofta har den yrkesintroduktionsanställda fler handledare. Det kan också konstateras att få handledare har gått någon form av handledarutbildning.

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

YA-delegationen har tagit fram information för arbetsgivare som vill anställa, en handledarutbildning som är anpassad för arbetsplatslärande samt information om yrkesintroduktionsanställning för arbetsförmedlare. Fler behöver känna till delegationens webbplats eftersom stödmaterialet då skulle kunna användas av och underlätta för både arbetsgivare, handledare och arbetsförmedlare.



Delegationen för arbetsplatslärande  
vid yrkesintroduktionsanställningar (YA)

Vad gäller YA-delegationens arbete kan konstateras att det material som delegationen har tagit fram kan vara användbart för både arbetsgivare, handledare och arbetsförmedlare. Delegationen ska försöka sprida materialet så att fler kan nyttja det. Delegationen ska också uppmuntra Arbetsförmedlingen och parterna att sprida information om det stöd som YA-delegationen kan erbjuda.

YA-delegationen ska fortsätta sitt arbete med att nå ut till arbetsförmedlare med information om yrkesintroduktionsanställningar då arbetsförmedlare är en viktig informationskälla för arbetsgivarna. Delegationen ska också stötta parterna i deras interna informationsarbete.

I förstudien har fokus legat på arbetsgivare och handledare. För att få en bredare bild kan framtida studier inkludera de anställdas upplevelse av anställningsformen. För att fånga upp om handledare upplever att de hade velat eller behövt gå en handledarutbildning bör en sådan fråga inkluderas i framtida studier. Många arbetsgivare har valt att besvara frågorna kortfattat och det kan därför övervägas om en kvantitativ ansats baserad på enkäter är att föredra vid framtida studier.

## Bilaga 1 – Utvärderingsfrågor

1. Vilket avtal/hängavtal har du anställt på?
2. Hur många anställda finns på din arbetsplats?
3. Hur många YA-anställda har du?
4. Hur såg ert rekryteringsbehov ut? Varför behövde du anställa?
5. Hur fick du kännedom om YA?
6. Fanns andra anställningsalternativ? I sådana fall varför valdes YA?
7. Har du anställt på YA förut?
8. Hur hittade du person/er att anställa?
9. Har du fått hjälp från facklig organisation och/eller arbetsgivarorganisation? Hur har det stödet sett ut?
10. Hur har kontakten med Arbetsförmedlingen varit? Vad har varit positivt/negativt?
11. Hur var det att sätta upp lärandeplanen?
12. Hur utsågs handledare? (en eller flera?)
13. Har handledaren/na handledarutbildning?
14. Hur ser lärandet ut? (på arbetsplatsen eller extern utbildning)
15. Vilka utmaningar finns i handledarrollen?
16. Vilka positiva erfarenheter finns av handledarskapet?
17. Hur ser fortsättningen efter YA-anställningen ut?
18. Vilka fördelar ser du med att anställa på YA?
19. Vilka nackdelar ser du med att anställa på YA?
20. Kan du tänka dig att anställa på YA igen?
21. Kände du till YA-delegationen innan vi kontaktade dig? I sådana fall, hur fick du kännedom om oss?
22. Är det något annat du vill tillägga?

## Bilaga 2 – Variabelbeskrivning

Arbetsgivarna ombads svara på vilket avtal de anställt på. I studien förekommer avtalen:

- EIO - SEF (Installatörsföretagen EIO och Svenska elektrikerförbundet)
- Teknikföretagen - IF Metall
- Industrierbetsgivarna - IF Metall
- IKEM - IF Metall (Innovations- och kemiindustrierna - IF Metall)
- Grafiska förbundet - GS-facket
- SKL - Kommunal (Sveriges kommuner och landsting - Kommunala arbetarförbundet)
- Almega - Fastighetsanställdas förbund
- KFO - Vet ej (Kooperationens förhandlingsorganisation)

En arbetsgivare visste inte vilket fackförbund som tecknat avtal med arbetsgivarorganisationen.

Arbetsgivarna ombads svara på hur många anställda som finns på arbetsplatsen. Denna variabel kommer att kallas **Företagsstorlek** och har indelats i grupper i enlighet med Arbetsförmedlingens klassificering. *Mindre små företag* har 0-9 anställda, *Större små företag* har 10-49 anställda, *Mellanstora företag* har 50-249 anställda och *Stora företag* har minst 250 anställda.

### Anställningsformen

Arbetsgivarna ombads svara på varför de behövda anställa nya medarbetare. Detta för att YA-delegationen ska få en förståelse för när och varför yrkesintroduktionsanställning används. Denna variabel kommer att kallas **Rekrytering**. Den indelas i sju värden. Värdet *Produktion* indikerar tillfällig arbetsökning eller tillfälligt många beställningar och uppdrag. Värdet *Arbetskraftsbrist* indikerar att personalstyrkan behöver utvidgas på grund av att befintliga medarbetare slutar eller går i pension. Värdet *Kompetensbrist* indikerar att personal med en specifik kompetens behövs. Värdet *Framtida behov* indikerar att arbetsgivaren behöver anställa inom de närmsta åren. Värdet *Ovanifrån* indikerar att initiativet till anställning har tagits av politiker eller anställda på en högre instans inom företaget/branschen. Värdet *Utvidga* indikerar att verksamheten kommer att utvidgas eller arbetsplatsen byggas ut. Värdet *Unga* indikerar ett intresse att få in unga i verksamheten. Svartalternativen är inte ömsesidigt uteslutande.

Arbetsgivarna ombads svara på varför de valt just yrkesintroduktionsanställning. Detta för att YA-delegationen ska få en uppfattning om hur andra arbetsgivare ska kunna uppmuntras att använda yrkesintroduktionsanställning. Variabeln kommer att kallas **Varför YA**. Värdet *Branschen* indikerar att anställningen är en standardisering inom aktuell bransch. Värdet *Lärande* indikerar att anledningen är det lärande som ingår i anställningen. Värdet



*Arbetsförmedlingen* indikerar att handläggaren på Arbetsförmedlingen har rekommenderat anställningsformen. Värdet *Ekonomiskt stöd* indikerar att anledningen är det ekonomiska stödet som arbetsgivaren får. Värdet *Introduktion* indikerar att anställningen är ett bra sätt att introducera någon ny på arbetsplatsen. Värdet *Samhällsnytta* indikerar att anställningen är ett sätt att ge någon arbetslös möjligheten att jobba. Värdet *Ovanifrån* indikerar att det är politiker eller anställda på en högre instans inom företaget/branschen som har beslutat om anställningsformen. Värdet *Unga* indikerar att anledningen är att få in unga i branschen. Värdet *Rutin arbetspl.* indikerar att anställningsformen är ett förankrat tillvägagångssätt på arbetsplatsen vid nyanställning. Värdet *Vidareanställning* indikerar att anställningsformen används för att hitta personal som sedan kan få fast anställning på arbetsplatsen.

Arbetsgivarna ombads svara på hur fortsättningen efter yrkesintroduktionsanställningen ser ut. Detta för att YA-delegationen ska få vetskap om anställningsformen leder till fortsatt anställning, samt för att väcka diskussion om vad som inte fungerat om yrkesintroduktionsanställningen inte leder till en fortsatt anställning. Variabeln kommer att kallas **Efter YA**. Värdet *Anställa* indikerar att arbetsgivaren vill anställa personen efter avslutad yrkesintroduktionsanställning. Värdet *Ej anställa* indikerar att personen inte kommer att fortsätta arbetet på arbetsplatsen efter yrkesintroduktionsanställningen. Värdet *Vet ej* indikerar att arbetsgivaren ännu inte fattat något beslut kring detta.

## Lärande

Arbetsgivarna ombads svara på hur det var att sätta upp lärandeplanen som krävs för att få ekonomiskt stöd. Detta för att YA-delegationen ska få insikt i om vidare stöd behöver utvecklas för att underlätta vid yrkesintroduktionsanställning. Svaren har operationaliserats till *Lätt* respektive *Svårt*. Arbetsgivarna fick även följdfråga om varför det var lätt/svårt att upprätta planen. Svar från arbetsgivare som angav att det var lätt har operationaliserats till sex värden. Värdet *Stöd arbetsgivarorg.* indikerar att arbetsgivaren har fått hjälp från arbetsgivarorganisationen antingen genom personlig kontakt eller genom information från exempelvis hemsida och broschyrer. Värdet *Vet vad som krävs* indikerar att arbetsgivaren har utgått från vilken kompetens som krävs på arbetsplatsen och/eller vad individen behöver lära sig för att fungera på arbetsplatsen. Värdet *Upprättad rutin* indikerar att arbetsplatsen har en färdig plan för vad som krävs vid nyanställning. Värdet *Stöd arbetstagarorg.* indikerar att arbetsgivaren har fått hjälp från arbetstagarorganisationen, antingen genom personlig kontakt eller genom informationsmaterial. Värdet *Stöd Arbetsförmedlingen* indikerar att personen har fått hjälp från Arbetsförmedlingen att skriva lärandeplanen. Värdet *Görs centralt* indikerar att anställda på en högre instans inom företaget/branschen utarbetar lärandeplaner.

Svar från arbetsgivare som angav att det var svårt att upprätta lärandeplan har operationaliserats till två värden. Värdet *Osäkerhet* indikerar att arbetsgivaren har känt sig osäker på vilka krav eller detaljer som finns för lärandeplanen. Värdet *Föränderligt* indikerar att det har varit svårt då det på förhand är svårt att utsäga vad som ska läras in under perioden.

Arbetsgivarna ombads berätta om positiva erfarenheter av handledarskapet. Detta för att YA-delegationen ska kunna uppmuntra och inspirera handledarskap vid arbetsplatslärande. Svaren har operationaliserats till sex värden. Värdet *Egen utveckling* indikerar att handledaren utvecklas själv i sin yrkesroll genom att lära ut och ta en ledande roll. Värdet *Människor växa* indikerar att den positiva erfarenheten är att se en person lära sig ett yrke och/eller växa i sin roll på arbetsplatsen. Värdet *Arbetsplatsen* indikerar att arbetsplatsen utvecklas genom att policy bearbetas och/eller att en struktur för introduktion och lärande etableras. Värdet *Stolthet* indikerar att det är positivt att som handledare få känna sig stolt över sin egen kunskap och/eller arbetsplatsen som sådan. Värdet *Uppskattning* indikerar att det är positivt att bli uppskattad av personen som lär sig och/eller av arbetsgivare på arbetsplatsen. Värdet *Roligt* indikerar att det är roligt att lära ut yrket till en ny person. Svaren är inte ömsesidigt uteslutande.

Arbetsgivarna ombads berätta om utmaningar för handledare. Detta för att YA-delegationen ska få insikt i om handledare behöver mer stöd vid arbetsplatslärande. Svaren har operationaliserats till sex värden. Värdet *Handledarrollen* indikerar att utmaningarna är kopplade till handledarrollen i sig, alltså att följa utbildningsplanen, följa upp, motivera, lära ut, välja rätt utmaningar, våga ge utrymme. Värdet *Individanpassa* indikerar att utmaningen är att anpassa lärandet efter personen som anställs. Värdet *Tid* indikerar att utmaningen är att få tiden att räcka till. Värdet *Yrket* indikerar att utmaningen är att lära ut yrket som sådant på grund av specifik inriktning och/eller säkerhetsaspekter. Värdet *Beror på person* indikerar att det inte finns någon generell utmaning utan att det beror på personen som anställs. Värdet *Inga* indikerar att inga utmaningar finns. Svaren är inte ömsesidigt uteslutande.

## Information

Arbetsgivarna ombads svara på hur de fick kännedom om yrkesintroduktionsanställning. Detta för att YA-delegationen ska kunna utveckla sitt arbete med informationsspridning till de kanaler som når arbetsgivarna. Variabeln kommer att kallas **Kännedom YA**. Värdet *Arbetsförmedlingen* indikerar att arbetsgivarna har fått information om yrkesintroduktionsanställning från Arbetsförmedlingen. Värdet *Arbetsgivarorg.* indikerar att arbetsgivarna har fått information om yrkesintroduktionsanställning från arbetsgivarorganisationen. Värdet *Arbetstagarorg.* indikerar att arbetsgivarna har fått information om yrkesintroduktionsanställning från arbetstagarorganisationen. Värdet *Arbetsplatsen* indikerar att arbetsgivaren har fått information om



Delegationen för arbetsplatslärande  
vid yrkesintroduktionsanställningar (YA)

yrkesintroduktionsanställning från högre chefer/tidigare chefer/kollegor/tidigare kollegor/tidigare arbetsplats. Värdet *Ovanifrån* indikerar att arbetsgivarna har fått information om yrkesintroduktionsanställning från politiker eller anställda på en högre instans inom företaget/branschen. Värdet *Personen* indikerar att arbetsgivaren har fått information om yrkesintroduktionsanställning från personen som skulle anställas. Svartalternativen är inte ömsesidigt uteslutande.