



Delegationen för arbetsplatslärande
vid yrkesintroduktionsanställningar (YA)

Yrkesintroduktionsanställningar – en studie

YA-sekretariatet

26 februari 2018

Sammanfattning

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

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

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

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

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

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

Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
Inledning	4
Disposition	4
Bakgrund	4
Anställningen.....	5
Lärande.....	6
Information	6
Metod.....	7
Datainsamling och material.....	7
Operationalisering	8
Resultat	8
Materialet	8
Anställningsformen	9
Lärande.....	14
Information	18
Bortfall.....	20
Analys och reflektioner	21
Anställningsformen	21
Lärande.....	22
Information	24
Sammanfattade reflektioner	25
Bilaga 1 – Utvärderingsfrågor.....	26
Bilaga 2 – Variabelbeskrivning	27
Anställningsformen	27
Lärande.....	28
Information	28

Inledning

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

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

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

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

Disposition

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

Bakgrund

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

¹ Direktiv U2014:51

² För utförlig beskrivning av operationaliseringen, se bilaga 2.

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

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

Anställningen

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

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

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

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

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

Lärande

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

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

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

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

Information

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

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

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

⁴ 271 arbetsgivare medverkade i studien.

⁵ 375 arbetsgivare deltog i studien.

Metod

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

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

Enkäten som har skickats ut bygger på öppna frågor som har tagits fram av YA-sekretariatet.⁶ Detta för att möjliggöra fria svar från arbetsgivarna och på så sätt få en mer diversifierad bild av yrkesintroduktionsanställningar. I YA-sekretariatets förstudie planerades att genomföra telefonintervjuer med arbetsgivare. Det framkom dock att majoriteten hellre ville besvara frågorna skriftligt. Den främsta anledningen till att arbetsgivare inte deltog var tidsbrist. Utifrån dessa aspekter drogs slutsatsen att en enkätundersökning skulle kunna bidra till fler respondenter i denna omgång.

Datinsamling och material

Datinsamling har skett under perioden oktober 2017 till januari 2018. Insamlingen har skett i fyra omgångar med samma struktur.

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

En vecka efter välkomstmailet har arbetsgivarna kontaktats igen med en förfrågan om att besvara enkäten. 32 arbetsgivare återkopplade efter första mailet med enkätförfrågan. Två

⁶ Se Bilaga 2.

veckor efter att mailet med enkätförfrågan hade skickats ut skickades ett påminnelsemail. 13 arbetsgivare återkopplade efter påminnelsemailet. Ytterligare två veckor senare skickades ett nytt påminnelsemail. 15 arbetsgivare återkopplade efter det andra påminnelsemailet.

Totalt har 60 av 155 arbetsgivare valt att återkoppla. Av dessa har 20 tackat nej till att delta i enkätundersökningen. Materialet består således av 42 besvarade enkäter.

Operationalisering

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

Resultat

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

Materialet

För att kunna se tendenser inom branscher fick arbetsgivarna frågan om vilket kollektivavtal de har anställt på, se *Tabell 1a*. Det vanligast förekommande avtalet är det mellan Installatörsföretagen (EIO) och Svenska elektrikerförbundet (SEF) som 26 respondenter har uppgett. I dagsläget finns drygt 40 yrkesintroduktionsavtal. Få avtalsområden är representerade i studien.

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

Avtal	Frekvens	Relativ frekvens (%)
EIO - SEF	26	62
VVS - Byggnads	5	12
Teknikföretagen - IF Metall	3	7
IKEM - IF Metall	1	2
IF Metall (hängavtal)	2	5
Grafiska förbundet - GS Facket	2	5
TMF - GS Facket	1	2
SKL - Kommunal (BUI)	2	5

Respondenterna har fått svara på hur många anställda det finns på arbetsplatsen⁷, se *Tabell 1b*. Det kan konstateras att arbetsgivare som deltagit i studien främst arbetar på *Större små arbetsplatser* och *Mindre små arbetsplatser*.

Tabell 1b. I tabellen redovisas angiven storlek på arbetsplatsen. Relativ frekvens är avrundat till hela procent.

Arbetsplatsstorlek	Frekvens	Relativ frekvens (%)
Mindre små arbetsplatser	11	26
Större små arbetsplatser	22	52
Medelstora arbetsplatser	6	14
Stora arbetsplatser	3	7

Av samtliga 42 respondenter har 22 anställt på yrkesintroduktionsavtal tidigare. 20 av dessa är verksamma inom elbranschen. 16 arbetsgivare har anställt minst två personer på yrkesintroduktionsavtal. Den respondent som har anställt flest har 12 yrkesintroduktionsanställda.

Anställningsformen

Arbetsgivarna ombads besvara varför de behövde rekrytera ny personal.⁸ Gällande **Rekrytering**, se *Tabell 2a*, kan konstateras att nära hälften av respondenterna behövde rekrytera på grund av tillfälligt ökad arbetsbelastning. *Arbetskraftsbrist* och *Kompetensbrist* är de näst vanligaste anledningarna till rekryteringsbehov.

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

Rekrytering	Frekvens	Relativ frekvens (%)
Produktion	20	48
Arbetskraftsbrist	9	21
Kompetensbrist	8	19
Framtida behov	3	7
Få in yngre	5	12
Utifrån	1	2

Gällande **Rekrytering** uppdelat per avtal, se *Tabell 2b*, kan konstateras att samtliga anledningar förekommer i minst två avtalsområden. Undantaget är *Utifrån*, men detta har endast uppgetts av en respondent. Den vanligaste anledningen till rekryteringsbehov, *Produktion*, är relativt koncentrerad i elbranschen medan de näst vanligaste anledningarna *Arbetskraftsbrist* och *Kompetensbrist* förekommer i fem respektive sex avtalsområden. Detta

⁷ Operationaliseringen utgår från Arbetsförmedlingens klassificering av företagsstorlek. Mindre små företag har maximalt nio anställda. Större små företag har 10–49 anställda. Mellanstora företag har 50–249 anställda. Stora företag har minst 250 anställda.

⁸ För utförlig beskrivning av hur svaren har operationaliserats, se bilaga 2.

indikerar att personalavgångar respektive behov av personal med specifik kompetens tycks vara mer generella anledningar att rekrytera oavsett bransch.

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

Avtal (antal respondenter)	Rekrytering	Frekvens
EIO – SEF (26)	Produktion	14
	Arbetskraftsbrist	5
	Kompetensbrist	2
	Framtida behov	2
	Få in yngre	3
VVS – Byggnads (5)	Produktion	3
	Arbetskraftsbrist	1
	Kompetensbrist	1
	Framtida behov	1
	Få in yngre	1
Teknikföretagen - IF Metall (3)	Produktion	1
	Arbetskraftsbrist	1
	Få in yngre	1
IKEM - IF Metall (1)	Kompetensbrist	1
IF Metall (hängavtal) (2)	Produktion	1
	Kompetensbrist	1
Grafiska förbundet - GS Facket (2)	Arbetskraftsbrist	1
	Kompetensbrist	1
TMF - GS Facket (1)	Arbetskraftsbrist	1
SKL - Kommunal (BUI) (2)	Kompetensbrist	1
	Utifrån	1

I *Tabell 2c*, se nedan, kan konstateras att *Kompetensbrist* är den enda anledningen till rekryteringsbehov oavsett arbetsplatsstorlek. *Framtida behov* och *Få in yngre* uppges endast av arbetsgivare verksamma på arbetsplatser med färre än 50 anställda. Detta tyder på att en mer långsiktig strategi kring rekrytering främst förekommer på mindre arbetsplatser.

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

Arbetsplatsstorlek (antal respondenter)	Rekrytering	Frekvens (%)
Mindre små (11)	Produktion	4 (36)
	Arbetskraftsbrist	3 (27)
	Kompetensbrist	2 (18)
	Framtida behov	2 (18)
	Få in yngre	1 (9)
Större små (22)	Produktion	15 (68)
	Arbetskraftsbrist	4 (18)
	Kompetensbrist	2 (9)
	Framtida behov	1 (5)
	Få in yngre	4 (18)
Mellanstora (6)	Produktion	1 (17)
	Arbetskraftsbrist	2 (33)
	Kompetensbrist	3 (50)
Stora (3)	Kompetensbrist	2 (67)
	Utifrån	1 (33)

Respondenterna ombads svara på varför de har valt att anställa på yrkesintroduktionsavtal.⁹ Avseende **Varför YA**, se *Tabell 3a*, kan konstateras att arbetsgivare anger fem olika anledningar. Vanligast förekommande är *Lärande*. Anställningsformen tycks därmed främst användas för att lära upp ny personal. Cirka en femtedel av respondenterna har uppgett *Ekonomiskt stöd* som anledning till att välja yrkesintroduktionsanställning. Drygt 20 procent har angett *Inga andra alternativ*, ofta med hänvisning till att de använt anställningsformen tidigare och är nöjda med den.

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

Varför YA	Frekvens	Relativ frekvens (%)
Lärande	18	43
Ekonomiskt stöd	9	21
Inga andra alternativ	9	21
Ej eget val	4	10
Få in yngre	2	5

⁹ För utförlig beskrivning av hur svaren har operationaliserats, se bilaga 2.

I *Tabell 3b*, se nedan, kan konstateras att *Lärande* förekommer i sex avtalsområden. Förutom *Inga andra alternativ* som förekommer i tre avtalsområden är övriga svarsalternativ enbart representerade i maximalt två avtalsområden. Att använda yrkesintroduktionsanställningar för att lära upp medarbetare tycks således vara den mest branschövergripande anledningen att nyttja anställningsformen.

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

Avtal (antal respondenter)	Varför YA	Frekvens
EIO – SEF (26)	Lärande	8
	Ekonomiskt stöd	8
	Inga andra alternativ	7
	Ej eget val	2
VVS – Byggnads (5)	Lärande	3
	Inga andra alternativ	1
	Få in yngre	2
Teknikföretagen - IF Metall (2)	Ekonomiskt stöd	1
IKEM - IF Metall (1)	Lärande	1
IF Metall (hängavtal) (2)	Lärande	1
	Inga andra alternativ	1
Grafiska förbundet - GS Facket (2)	Lärande	2
TMF - GS Facket (1)	Lärande	1
SKL - Kommunal (BUI) (2)	Ej eget val	2

I *Tabell 3c* kan utläsas att *Lärande* är den enda anledningen att välja YA oavsett arbetsplatsstorlek. Detta indikerar att yrkesintroduktionsanställningar kan användas för att lära upp nya medarbetare oavsett hur stor eller liten arbetsplatsen är. Majoriteten av de arbetsgivare som har angett *Ekonomiskt stöd* är verksamma på arbetsplatser med färre än 50 anställda. Detta tyder på att ekonomiskt stöd för att anställa är viktigare för mindre arbetsplatser vid val av anställningsform.

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

Arbetsplatsstorlek (antal respondenter)	Varför YA	Frekvens
Mindre små (11)	Lärande	4
	Ekonomiskt stöd	3
	Inga andra alternativ	4
Större små (22)	Lärande	10
	Ekonomiskt stöd	5
	Inga andra alternativ	4
	Ej eget val	1
	Få in yngre	2
Mellanstora (6)	Lärande	3
	Ekonomiskt stöd	1
	Inga andra alternativ	1
	Ej eget val	1
Stora (3)	Lärande	1
	Ej eget val	2

Arbetsgivarna fick möjlighet att nämna negativa och positiva aspekter med anställningsformen i sin helhet. 27 arbetsgivare såg inga negativa aspekter med anställningsformen. Sex arbetsgivare angav negativa aspekter kring lärandet så som att det inte finns ekonomi att utbilda handledare, att det är energikrävande att lära upp och svårt att verksamhetsanpassa lärandeplanen. Andra negativa aspekter som nämndes var att det är svårt att hitta personer att anställa samt att handläggningen tar lång tid.

54 positiva aspekter nämndes. 21 arbetsgivare tog upp det ekonomiska stödet och 11 nämnde möjligheten att lära upp en ny medarbetare. Övriga aspekter som nämndes var att yrkesintroduktionsanställningar bidrar till att arbetsgivare vågar ta risken att anställa, att det är möjligt att anställa två personer i stället för en, att det är en möjlighet att anpassa lärandet utifrån verksamheten samt att det möjliggör en långsiktig planering beträffande kompetensförsörjning. Sex arbetsgivare nämner positiva aspekter för den som anställs, så som en lugnare start och möjlighet att visa framfötterna.

39 av arbetsgivarna planerar att fortsatt anställa personen som nu är anställd på yrkesintroduktionsavtal. 41 av arbetsgivarna kan tänka sig att anställa på yrkesintroduktionsavtal igen.

När respondenterna har fått lämna egna kommentarer har ett flertal nämnt att yrkesintroduktionsanställningar är en förutsättning för kompetensförsörjningen inom företaget.

”Det finns inte någon annan möjlighet att utbilda till detta yrke.”

”Se till att fortsätta med denna mycket lyckade anställningsform. Vi har sedan tidigare två YA som nu har fast arbete hos oss och fungerar mycket bra. De två vi nu har kommer bägge få fast anställning efter detta.”

Lärande

Av 42 respondenter uppgav sex att det var svårt att skriva en lärandeplan. Fem av dessa hade inget stöd av parterna under anställningsprocessen, se *Tabell 4a*. Fyra av respondenterna uppgav att kontakten med Arbetsförmedlingen var positiv och tre respondenter har anställt på yrkesintroduktionsavtal tidigare.

De anledningar som uppgavs till att det var svårt att skriva lärandeplanen var tidsbrist, svårigheten i att formulera arbetsmoment i skrift samt att kombinera behoven av kompetens på arbetsplatsen med den nyanställdes förutsättningar.

Tabell 4a. I tabellen redovisas om de arbetsgivare som tyckte att det var svårt att skriva en lärandeplan har fått hjälp från parterna, haft positiv kontakt med Arbetsförmedlingen respektive anställt på yrkesintroduktionsavtal tidigare.

Hjälp/Info parter	Frekvens	Pos kontakt AF	Frekvens	YA Förut	Frekvens
Ja	1	Ja	1	Ja	1
				Nej	0
		Nej	0	Ja	-
				Nej	-
Nej	5	Ja	3	Ja	2
				Nej	1
		Nej	2	Ja	0
				Nej	2

36 av 42 respondenter angav att det var enkelt att skriva en lärandeplan. I *Tabell 4b*, se nedan, kan utläsas att 25 av de arbetsgivare som angav att det var lätt att skriva en lärandeplan har fått information eller hjälp från sin arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation. Av de 11 som inte har fått hjälp från sin arbetsgivar-/arbetstagarorganisation har nio upplevt kontakten med Arbetsförmedlingen som positiv. Det kan därmed antas att majoriteten av de som har tyckt att det var enkelt att skriva en lärandeplan har kunnat få någon form av stöd från parterna eller Arbetsförmedlingen.

Anledningar till att det var lätt att skriva lärandeplanen som nämns är att det finns färdiga rutiner/mallar, att den nyanställda har varit på arbetsplatsen tidigare samt att arbetsgivaren vet vilken kompetens som behövs på arbetsplatsen. Detta indikerar att upplevelsen av att det är lätt att skriva en lärandeplan ofta kan hänvisas till att det finns upprättade strukturer att dra nytta av.

Tabell 4b. I tabellen redovisas om de arbetsgivare som tyckte att det var lätt att skriva en lärandeplan har fått hjälp från parterna, haft positiv kontakt med Arbetsförmedlingen respektive anställt på yrkesintroduktionsavtal tidigare.

Hjälp/Info parter	Frekvens	Pos kontakt AF	Frekvens	YA Förut	Frekvens
Ja	25	Ja	20	Ja	10
				Nej	10
		Nej	5	Ja	4
				Nej	1
Nej	11	Ja	9	Ja	5
				Nej	4
		Nej	2	Ja	0
				Nej	2

I 37 av fallen sker allt lärande direkt på arbetsplatsen. Övriga fem respondenter anger att arbetsplatslärande kombineras med extern utbildning. På 22 arbetsplatser är minst två personer handledare för samma anställd. Detta hänvisas främst till att olika moment ska läras ut.

14 respondenter anger att handledaren/na har handledarutbildning, 22 uppger att handledaren/na inte har handledarutbildning och i sex av fallen har vissa av handledarna handledarutbildning. De arbetsgivare som anger att handledaren/na inte har gått en handledarutbildning menar att handledarna har den erfarenhet som krävs för att fungera i rollen.

”All personal har en yrkesutbildning i grunden och erfarenhet av att handleda. Någon annan utbildning finns det inte tid eller ekonomi till inom företaget.”

”De har erfarenhet. Alla anställda är nöjda med handledningen.”

Att ha fler handledare på arbetsplatsen förekommer i fyra avtalsområden, se *Tabell 5a*. Handledare med handledarutbildning¹⁰ förekommer inom fem avtalsområden.

Tabell 5a. I tabellen redovisas förekomsten av fler handledare respektive handledarutbildade handledare fördelat på avtalsområde.

Avtal (antal respondenter)	Fler handledare (22)	Handledarutbildning (14)
EIO - SEF (26)	16	6
VVS - Byggnads (5)	3	1
Teknikföretagen - IF Metall (3)	1	1
IKEM - IF Metall (1)	0	0
IF Metall (hängavtal) (2)	1	2
Grafiska förbundet - GS-facket (2)	0	2
TMF - GS-facket (1)	1	0
SKL - Kommunal (2)	0	2

Vad gäller arbetsplatsstorlek, se *Tabell 5b*, kan konstateras att flera handledare främst används på större små och mellanstora arbetsplatser. I detta material har ingen av handledarna på de mellanstora arbetsplatserna handledarutbildning.

Tabell 5b. I tabellen redovisas vilka arbetsplatser som har fler handledare respektive handledarutbildade handledare uppdelat på företagsstorlek.

Arbetsplatsstorlek (antal respondenter)	Fler handledare (%)	Handledarutbildning (%)
Mindre små (11)	4 (36)	2 (18)
Större små (22)	13 (59)	10 (45)
Mellanstora (6)	5 (83)	0 (0)
Stora (3)	0 (0)	2 (67)

Vad gäller **Utmaningar i handledning**¹¹, se *Tabell 6*, har sex utmaningar med handledarrollen definierats; *Tid, Pedagogik, Uppföljning, Planering, Intressera* samt *Socialt*. 10 respondenter har angett *Tid* som utmaning, åtta har angett *Pedagogik* respektive *Uppföljning*. *Planering* har uppgetts av sex respondenter medan *Socialt* respektive *Intressera* har uppgetts av fem respondenter. Sju handledare har uppgett att de inte ser några utmaningar i rollen.

Handledare med handledarutbildning har i genomsnitt uppgett 0,9 utmaning medan handledare utan handledarutbildning i genomsnitt har uppgett 1,0 utmaning. Det finns en

¹⁰ Arbetsplatser där vissa handledare har handledarutbildning räknas inte i denna kategori.

¹¹ För utförlig beskrivning av hur svaren har operationaliserats, se bilaga 2.

försumbar tendens att handledare utan handledarutbildning ser fler utmaningar i rollen än handledare med handledarutbildning.

Vad gäller handledare som är ensamma i rollen har de i genomsnitt uppgett 1,1 utmaning. Handledare som delar uppdraget med andra har i genomsnitt uppgett 0,9 utmaning. Det finns en försumbar tendens att handledare som är ensamma i sitt uppdrag ser fler utmaningar i handledarrollen.

Sociala faktorer som att vara en förebild och knyta an till en nyanställd uppges endast av handledare som delar på uppdraget. Ensamma handledare som har handledarutbildning är den enda gruppen som inte ser *Tid* och *Intressera* som en utmaning. Handledarutbildade handledare som delar på uppdraget är den enda gruppen som inte ser *Pedagogik* eller *Planering* som utmaningar.

Tabell 6. I tabellen redovisas utmaningar i handledarskapet uppdelat handledarutbildade/icke handledarutbildade handledare som delar på/är ensamma i uppdraget. Svaren är inte ömsesidigt uteslutande.

Handledarutbildning	Antal handledare	Utmaning	Frekvens
Ja (14)	En (5)	Pedagogik	2
		Uppföljning	2
		Planering	1
		<i>Inga</i>	1
	Flera (9)	Tid	2
		Uppföljning	2
		Intressera	1
		Socialt	3
		<i>Inga</i>	3
Nej (28)	En (15)	Tid	2
		Pedagogik	3
		Uppföljning	4
		Planering	2
		Intressera	1
		<i>Inga</i>	3
	Flera (13)	Tid	6
		Pedagogik	3
		Planering	3
		Intressera	3
		Socialt	2

Vad gäller **Positiva erfarenheter** av handledarskapet uppger majoriteten av respondenterna att de utvecklas själva i rollen som handledare.

”Det är väldigt utvecklande att ha med sig YA. Vissa saker i vårt yrke är självklart för en erfaren men man får tänka till när man ska lära ut. Givande och roligt.”

”Att vara handledare skapar en förståelse för lärandet i arbetslivet.”

Det näst vanligaste svaret är att det är givande att se en ungdom utvecklas och ta för sig.

”Det är kul att se när ungdomar får självförtroende och verkligen växer och mognar snabbt när de kommer igång i arbetslivet och känner att de duger.”

”Det är positivt att känna att man hjälper någon till ett yrke.”

Information

Arbetsgivarna ombads svara på hur de fick kännedom om anställningsformen.¹² Avseende **Kännedom om YA**, se *Tabell 7a*, kan konstateras att majoriteten av respondenterna har fått information om yrkesintroduktionsanställning från sin arbetsgivarorganisation.

Tabell 7a. I tabellen redovisas hur arbetsgivare fick kännedom om yrkesintroduktionsanställning. Svartalternativen är inte ömsesidigt uteslutande. Relativ frekvens är avrundat till hela procent.

Kännedom om YA	Frekvens	Relativ frekvens (%)
Arbetsgivarorg.	19	45
Arbetsförmedlingen	12	29
Arbetstagarorg.	6	14
Arbetsplatsen	1	2
Utifrån	3	7
Gymnasieskola	1	2
Media	1	2

¹² För utförlig beskrivning av hur svaren har operationaliserats, se bilaga 2.

Vid jämförelse mellan olika avtal, se *Tabell 7b*, kan konstateras att information från arbetsgivarorganisationen respektive Arbetsförmedlingen förekommer i fyra avtalsområden. Information från arbetstagarorganisationen förekommer i tre avtalsområden. Dessa tre källor tycks således vara viktiga oavsett bransch.

Tabell 7b. I tabellen redovisas hur arbetsgivare fick kännedom om yrkesintroduktionsanställning uppdelat på avtal. Svartalternativen är inte ömsesidigt uteslutande.

Avtal (antal respondenter)	Rekrytering	Frekvens
EIO – SEF (26)	Arbetsgivarorg.	14
	Arbetsförmedlingen	5
	Arbetstagarorg.	4
	Media	1
	Gymnasieskola	1
	Utifrån	1
	Arbetsplatsen	1
VVS – Byggnads (5)	Arbetsgivarorg.	3
	Arbetsförmedlingen	1
	Arbetsplatsen	1
Teknikföretagen - IF Metall (3)	Arbetsgivarorg.	1
	Arbetstagarorg.	1
	Arbetsförmedlingen	2
IKEM - IF Metall (1)	Arbetstagarorg.	1
IF Metall (hängavtal) (2)	Arbetsförmedlingen	2
Grafiska förbundet - GS Facket (2)	Arbetsförmedlingen	2
TMF - GS Facket (1)	Arbetsgivarorg.	1
SKL - Kommunal (BUI) (2)	Utifrån	2

I *Tabell 7c*, se nedan, kan utläsas att information om anställningsformen via arbetsgivarorganisationen är det enda alternativ som förekommer oavsett arbetsplatsstorlek. Information från arbetstagarorganisationen respektive Arbetsförmedlingen förekommer i tre av grupperna. Information från yttre aktörer förekommer enbart på arbetsplatser med minst 50 anställda.

Tabell 7c. I tabellen redovisas hur arbetsgivare fick kännedom om yrkesintroduktionsanställning uppdelat på avtal. Svartalternativen är inte ömsesidigt uteslutande.

Arbetsplatsstorlek (antal respondenter)	Rekrytering	Frekvens
Små (11)	Arbetsgivarorg.	4
	Arbetsförmedlingen	5
	Arbetstagarorg.	2
Mindre små (22)	Arbetsgivarorg.	11
	Arbetsförmedlingen	6
	Arbetsplatsen	1
	HR	1
	Media	1
	Gymnasieskolan	1
Mellanstora (6)	Arbetsgivarorg.	2
	Arbetsförmedlingen	1
	Arbetstagarorg.	1
	Arbetsplatsen	1
	Utifrån	1
Stora (3)	Arbetsgivarorg.	1
	Utifrån	2

Av 42 respondenter hade sex kännedom om YA-delegationen sedan tidigare. Fyra hade fått information från sin arbetsgivarorganisation, en hade fått information från Arbetsförmedlingen och en hade fått information via media.

Bortfall

Av 512 anställningar har 155 arbetsgivare valt att lämna medgivande om hävande av sekretessen gentemot YA-delegationen. Det går, som tidigare nämnt¹³, inte att utläsa hur stor andel av arbetsgivarna som har valt att lämna medgivande. Dock förefaller det rimligt att fler än 155 arbetsgivare står för 512 anställningar. Att arbetsgivare har valt att inte lämna medgivande kan bero på att det kräver extra administrativt arbete, att syftet med medgivandet är oklart och/eller en ovilja att lämna ut uppgifter.

Av de 155 som har lämnat medgivanden har 42 valt att delta i studien. Av de 20 som har återkopplat men som valt att inte delta har åtta uppgett att de inte har tid, två har uppgett att de inte har någon anställd på yrkesintroduktionsavtal, två har uppgett att ansvarig är sjukskriven och övriga har inte lämnat någon anledning. Utifrån detta förefaller det rimligt att

¹³ Se Metod, s. 7.

några av de arbetsgivare som inte har återkopplat har för lite tid, eller inte har intresse av att delta i studien. Att det är en regeringskommitté som skickar ut enkäterna kan också påverka då arbetsgivare eventuellt kan känna sig granskade. Det kan även finnas en viss skepsis då det inte är en obunden part som genomför utvärderingen. Arbetsgivarna som blivit tillfrågade att delta har anställt på yrkesintroduktionsavtal från maj 2017 till oktober 2017 och har därför kommit olika långt i anställningsperioden. För vissa kan det vara första gången de anställer på yrkesintroduktionsavtal. Dessa faktorer kan rimligen också påverka benägenheten att delta.

Analys och reflektioner

Som tidigare nämnt är materialet litet med enbart 42 respondenter. Resonemang görs utifrån resultaten i denna studie kopplat till förstudien samt Statskontorets delrapporter.

Anställningsformen

Det kan konstateras att majoriteten av arbetsgivarna i materialet är positivt inställda till anställningsformen och kan tänka sig att nyttja den igen. De yrkesintroduktionsanställda blir i stor utsträckning erbjudna fortsatt anställning. Detta konstaterades även i YA-sekretariatets förstudie. Resultatet i denna studie stärker således indikationen att anställningsformen fyller ett syfte för arbetsgivare och att den leder till anställning för individerna.

Gällande **Rekrytering** tycks yrkesintroduktionsanställningar främst blir aktuella vid ökad arbetsbelastning eller vid plötslig personalavgång. Detta var även tendensen i förstudien. De arbetsgivare som anger svar som indikerar ett framtida behov är främst verksamma på arbetsplatser med färre än 50 anställda. I förstudien var fyra av fem arbetsgivare som angav svar som indikerade en långsiktig kompetensförsörjningsstrategi verksamma på arbetsplatser med maximalt nio anställda. Det kan antas att när anställningsformen används för att säkra den framtida kompetensförsörjningen görs det främst på mindre arbetsplatser.

Samtidigt kan det i detta material utläsas att kompetensbrist är en orsak till rekrytering oavsett avtal och arbetsplatsens storlek. I kommunikationen om yrkesintroduktionsavtal skulle potentialen att genom anställningsformen långsiktigt säkra arbetsplatsens kompetensförsörjning behöva lyftas. Detta skulle troligen gynna arbetsplatser oavsett storlek.

Resultatet visar också att det finns många olika rekryteringsbehov. Flexibiliteten i anställningsformen gör att den används både vid kortsiktiga behov och vid en mer strategisk planering för att säkra framtida kompetensbehov. Det tycks således vara en anställningsform som skulle gynna många arbetsgivare oavsett rekryteringsbehov.

Gällande **Varför YA** är den vanligaste anledningen möjligheten att lära upp någon under arbete. Denna anledning förekommer i flest branscher och på arbetsplatser av samtliga storlekar. I förstudien är inget svar tydligt dominerande men *Lärande* är det näst vanligaste

svaret och förekommer i flest branscher. Detta indikerar att syftet med anställningsformen, att lära upp nya medarbetare, också är en vanlig anledning till att anställningsformen används.

Den näst vanligaste anledningen till att använda just yrkesintroduktionsanställning i detta material är *Ekonomiskt stöd*. Detta var en anledning som inte förekom i stor utsträckning i förstudien. Dock är det en av tre vanliga anledningar till att välja yrkesintroduktionsanställning i Statskontorets delrapport. Det ekonomiska stödet tycks alltså vara viktigt för att arbetsgivare ska välja att anställa. Positiva aspekter som nämns med anställningsformen är att det har varit möjligt att anställa två personer istället för en, att det är lättare att behålla en person även när produktionen går ned om ekonomiskt stöd finns. Det ekonomiska stödet tycks således vara en säkerhet för arbetsgivarna som gör att de vågar anställa någon som inte är fullärd. Trots att *Lärande*, i detta material, är den vanligaste anledningen till att anställa skulle anställningarna kanske varit färre om det ekonomiska stödet inte fanns.

Relativt många respondenter har angett att yrkesintroduktionsanställningar var det enda kända anställningsalternativet. Sex av sju som har uppgett detta är verksamma inom elbranschen. 18 av 19 respondenter som har anställt på yrkesintroduktionsavtal tidigare är också verksamma inom elbranschen. I förstudien var den vanligaste anledningen till att anställa på yrkesintroduktionsavtal att det är en rutin inom branschen. Samtliga som angav detta var verksamma inom elbranschen. Detta tyder på att anställningsformen är väl etablerad inom denna bransch. Rimligen skulle fler anställningar komma till stånd i andra branscher om anställningsformen även där blev tydligt etablerad. Det tycks även vara så att när en arbetsgivare en gång anställt på anställningsformen så ser de värdet i att använda sig av den igen. Både i denna studie och i förstudien konstateras att i princip samtliga respondenter kan tänka sig att anställa på yrkesintroduktionsavtal igen. Mer stöd och information från parterna skulle underlätta för arbetsgivare att anställa på yrkesintroduktionsavtal. Detta skulle i sin tur kunna leda till att fler arbetsgivare kan upprätta anställningsformen som en rutin på arbetsplatsen för att lära upp nya medarbetare.

När arbetsgivare fått lämna fria kommentarer har ett flertal nämnt yrkesintroduktionsanställning som en viktig anställningsform för kompetensförsörjningen. Detta kunde även observeras i förstudien. Majoriteten av arbetsgivarna kan dessutom tänka sig att anställa på yrkesintroduktionsavtal igen. Det tycks alltså vara så att även om antalet yrkesintroduktionsanställningar är relativt lågt är anställningsformen viktig för de arbetsgivare som känner till den.

Lärande

Både i denna studie och i förstudien har en tydlig majoritet av arbetsgivarna ansett det vara enkelt att skriva en lärandeplan. Det konstateras också att flertalet av arbetsgivarna som uppger detta har fått hjälp eller information från sin arbetsgivar- och/eller arbetstagarorganisation. Slutsatsen kan dras att anställningen underlättas om arbetsgivare får någon form

av stöd i att ta fram en lärandeplan. Det är därför fördelaktigt om parterna, Arbetsförmedlingen eller andra relevanta aktörer finns tillgängliga för stöd.

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

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

På drygt hälften av arbetsplatserna finns minst två utsedda handledare för varje YA-anställd. I förstudien fanns fler än en handledare på cirka två tredjedelar av arbetsplatserna. Resultatet i denna studie kan stärka indikationen att handledare som delar på uppdraget är relativt vanligt vid yrkesintroduktionsanställningar.

I förstudien hade cirka 17 procent av handledarna genomgått en handledarutbildning. I denna studie konstateras att knappt 30 procent av handledarna har handledarutbildning. En majoritet av handledarna för de yrkesintroduktionsanställda har alltså inte handledarutbildning. Dock verkar det vara fler som har handledarutbildning än vad som indikerades i förstudien. Framförallt om hänsyn tas till Statskontorets rapport där det uppgavs att två tredjedelar av handledarna hade genomgått en handledarutbildning.

Vad gäller **Utmaningar i handledarrollen** är det enbart operationaliseringarna *Tid* och *Inga* som är överensstämmande med svar i förstudien. Resultatet i denna studie är därmed svår att jämföra med förstudien. Det som kan konstateras är att handledare ser många olika utmaningar i handledarrollen. Den utmaning som är vanligast förekommande hos gruppen handledare i denna studie är *Tid*, vilket överensstämmer med förstudien.

Handledare som delar på uppdraget tycks ha svårare för den sociala aspekten av handledarrollen. Detta beror antagligen på att vid ett delat handledaruppdrag spenderas inte lika mycket tid med den yrkesintroduktionsanställda som när en handledare har eget ansvar för den yrkesintroduktionsanställdes utveckling och lärande.

Utmaningar kopplade till att pedagogiskt förklara arbetsuppgifter samt planera lärandet utifrån individens förkunskaper är relativt vanliga. Dessa delar kan anses vara centrala för ett strukturerat och djupgående lärande. Handledare med handledarutbildning som delar på uppdraget tycks dock inte se detta som utmaningar, vilket kan indikera att lärandet på

arbetsplatser med dessa handledare eventuellt är mer utvecklande för en yrkesintroduktionsanställd.

Fyra av fem som har angett *Intressera* som en utmaning är handledare som inte har handledarutbildning. Att motivera och inspirera en nyanställd kan anses centralt för att den yrkesintroduktionsanställda ska trivas på arbetsplatsen och vilja stanna kvar även efter YA-perioden. Det kan finnas en risk att de arbetsplatser som inte har handledarutbildade handledare kan ha svårare att behålla sina yrkesintroduktionsanställda.

Det bör dock konstateras att handledare som ser en utmaning fortfarande kan hitta ett sätt att hantera utmaningen så att det inte påverkar lärandet för den yrkesintroduktionsanställda. I Statskontorets delrapport konstateras dessutom att de yrkesintroduktionsanställda i stor utsträckning är nöjda med lärandet.

Sett till gruppen överlag är, som tidigare nämnt, tidsbrist den vanligast förekommande utmaningen för handledaren. När arbetsgivaren fått uppge negativa aspekter av yrkesintroduktionsanställning har vissa dessutom angett att det är ett problem att det inte finns tid eller ekonomi till att utbilda handledare. Dock menar ett flertal arbetsgivare och en majoritet av handledarna att de har gedigen erfarenhet av att handleda nyanställda och att en handledarutbildning därför inte betraktas som nödvändig. I Statskontorets delrapport konstateras också att handledarna har stor erfarenhet av att handleda nyanställda, oberoende av om de har genomgått en handledarutbildning.

Information

Vad gäller **Kännedom om YA** kan konstateras att nästan hälften av respondenterna har fått information om anställningsformen genom sin arbetsgivarorganisation. Arbetsplatser av samtliga storlekar har fått information denna väg. Dock är det bara inom fyra av sju avtalsområden som arbetsgivarna har fått information från sin arbetsgivarorganisation. Bland verksamma inom elbranschen har hälften fått information från arbetsgivarorganisationen. I övriga branscher är informationskällorna mer spridda. Då yrkesintroduktionsavtal är ett avtal framtaget av parterna för arbetsgivarnas kompetensförsörjning kan det anses att arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna skulle ha ett större intresse av att vara den främsta informationskälla oavsett avtalsområde. Troligtvis skulle ytterligare informationsinsatser behövas från parternas sida för att fler arbetsgivare ska kunna få kännedom om och därmed kunna nyttja anställningsformen.

Arbetsförmedlingen är också en viktig informationskälla. Detta konstateras både i denna studie, i förstudien samt i Statskontorets delrapport. Det är därför av stor vikt att arbetsförmedlare känner till anställningsformen. Dock har de arbetsgivare som fått information från någon av parterna inte behövt ytterligare information från

Arbetsförmedlingen. Detta visar vikten av att arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna bedriver ett informationsarbete gentemot arbetsgivare.

Sammanfattade reflektioner

Arbetsgivare är övervägande positiva och kan tänka sig att använda anställningsformen igen. De yrkesintroduktions-anställda blir i stor utsträckning erbjudna fortsatt anställning.

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

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

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

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

Bilaga 1 – Utvärderingsfrågor

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

Bilaga 2 – Variabelbeskrivning

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

- EIO - SEF
- VVS - Byggnads
- Teknikföretagen - IF Metall
- IKEM - IF Metall
- IF Metall (hängavtal)
- Grafiska förbundet - GS facket
- TMF - GS facket
- SKL - Kommunal (BUI)

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

Anställningsformen

Arbetsgivarna ombads svara på varför de behövda anställa nya medarbetare. Detta för att YA-delegationen ska få en förståelse för när och varför arbetsgivare behöver rekrytera. Denna variabel kommer att kallas **Rekrytering**. Den indelas i sex värden baserat på textanalys av respondenternas svar. Värdet *Produktion* indikerar tillfällig arbetsökning eller tillfälligt många beställningar och uppdrag. Värdet *Arbetskraftsbrist* indikerar att personalstyrkan behöver utvidgas på grund av uppsägningar eller pensionsavgångar. Värdet *Kompetensbrist* indikerar att personal med en specifik kompetens behövs. Värdet *Framtida behov* indikerar att arbetsgivaren ser ett framtida behov av nya medarbetare. Värdet *Utifrån* indikerar att initiativet till anställning har tagits av utomstående aktörer, så som politiker och beställare. Värdet *Få in yngre* indikerar ett intresse att få in unga i verksamheten. Värdena är inte ömsesidigt uteslutande.

Arbetsgivarna ombads svara på varför de valt just yrkesintroduktionsanställning. Detta för att YA-delegationen ska få en uppfattning om hur andra arbetsgivare ska kunna uppmuntras att använda anställningsformen. Variabeln kommer att kallas **Varför YA** och är indelad i 5 värden. Värdet *Lärande* indikerar att anledningen är det lärande som ingår i anställningen. Värdet *Ekonomiskt stöd* indikerar att anledningen är det ekonomiska stödet som arbetsgivaren får. Värdet *Inga andra alternativ* indikerar att arbetsgivaren inte övervägde andra alternativ eller kände till några andra alternativ som kunde vara aktuella. Värdet *Ej eget val* indikerar att arbetsgivaren inte har fattat ett aktivt beslut om att använda anställningsformen utan att initiativet har tagit från utomstående aktörer. Värdet *Få in yngre* indikerar att anledningen är att få in unga i branschen. Värdena är inte ömsesidigt uteslutande.

Lärande

För att utläsa skillnader i förutsättningar för att anställa mellan arbetsgivare som tyckte det var enkelt respektive svårt att skriva en lärandeplan skapades tre dikotoma variabler som redovisas i en korstabell.

Den första variabeln heter **Hjälp/Info parter**. Arbetsgivarna fick svara på om de fått hjälp av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationen. Svaren har operationaliserats till *Ja* respektive *Nej*.

Den andra variabeln heter **Pos kontakt AF**. Arbetsgivarna ombads svara på hur kontakten med Arbetsförmedlingen varit. Svaren har delats in i negativ respektive positiv kontakt. De har sedan kodats till *Ja*, vilket indikerar en positiv kontakt med Arbetsförmedlingen, samt *Nej*, vilket indikerar en negativ kontakt med Arbetsförmedlingen.

Den tredje variabeln heter **YA förut**. Arbetsgivarna ombads svara på om de anställt på yrkesintroduktionsanställning tidigare. Svaren har operationaliserats till *Ja* respektive *Nej*.

Arbetsgivarna ombads nämna utmaningar i handledarrollen. Detta för att YA-delegationen ska få insikt i om handledare behöver mer stöd vid arbetsplatslärande. Variabeln heter **Utmaningar handledarrollen**. Svaren har operationaliserats till sju värden. Värdet *Tid* indikerar att utmaningarna är kopplade till att tiden inte räcker till. Värdet *Pedagogik* indikerar att utmaningarna är kopplade till att lära ut, förklara och instruera. Värdet *Uppföljning* indikerar att utmaningarna är kopplade till uppföljning av lärandet så som kvalitetsgranskning och uppföljningssamtal. Värdet *Planering* indikerar att utmaningarna är kopplade till upplägg av lärandet och anpassa lärandet till övrig verksamhet. Värdet *Intressera* indikerar att utmaningarna är kopplade till att motivera, engagera och väcka intresse hos den anställde. Värdet *Socialt* indikerar att utmaningarna är kopplade till att knyta an till personen som lärs upp. Värdet *Inga* indikerar att handledarna inte ser några utmaningar i uppdraget. Värdena är inte ömsesidigt uteslutande.

Information

Arbetsgivarna ombads svara på hur de fick kännedom om yrkesintroduktionsanställning. Detta för att YA-delegationen ska kunna utveckla sitt arbete med informationsspridning via de kanaler som når arbetsgivarna. Variabeln kommer att kallas **Kännedom om YA** och är indelad i sju värden. Värdet *Arbetsgivarorg.* indikerar att arbetsgivarna har fått information om yrkesintroduktionsanställning från arbetsgivarorganisationen. Värdet *Arbetsförmedlingen* indikerar att arbetsgivarna har fått information om yrkesintroduktionsanställning från Arbetsförmedlingen. Värdet *Arbetstagarorg.* indikerar att arbetsgivarna har fått information om yrkesintroduktionsanställning från arbetstagarorganisationen. Värdet *Arbetsplatsen* indikerar att arbetsgivaren har fått information om yrkesintroduktionsanställning från chefer/kollegor. Värdet *Utifrån* indikerar att arbetsgivarna har fått information om



Delegationen för arbetsplatslärande
vid yrkesintroduktionsanställningar (YA)

yrkesintroduktionsanställning från yttre aktörer så som politiker och tjänstemän. Värdet *Gymnasieskola* indikerar att arbetsgivaren har fått information om yrkesintroduktionsanställning från en gymnasieskola. Värdet *Media* indikerar att arbetsgivaren har fått information via mediala kanaler. personen som skulle anställas. Värdena är inte ömsesidigt uteslutande.