



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

U 2014:07

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

Härmed redogör Delegationen för arbetsplatslärande vid yrkesintroduktionsanställningar (YA), hädanefter kallad YA-delegationen, sitt arbete under 2016. Enligt direktivet ska arbetet redovisas årligen, senast den 1 april. I rapporten finns också ett antal rekommendationer och reflektioner.

Sammanfattning och rekommendationer

Under YA-delegationens tredje verksamhetsår har det utåtriktade arbetet intensifierats. Kännedomen om anställningsformen och dess fördelar är fortfarande låg. Detta faktum gäller bland arbetsgivare, tjänstemän på kommunnivå och regional nivå samt till stor del även arbetsförmedlare.

Informationsbehovet om anställningsformen är fortsatt stort. Informationsarbetet är resurskrävande då det ofta behövs återkommande personliga kontakter med arbetsgivarna och de som informerar måste vara väl insatta i detaljerna.

Arbetsplatsbesök är ett sätt att samla in exempel på hur rekrytering och lärande på arbetsplatsen kan gå till. YA-sekretariatet har en ambition och en kapacitet att uppsöka och stödja arbetsgivare i större omfattning än i dag. Det skulle bli möjligt om problemet med Arbetsförmedlingens sekretess¹ gentemot YA-delegationen kan lösas.

¹ 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

Parterna tror fortsatt på YA som en fungerande modell för branschernas strategiska kompetensförsörjningsarbete. Etableringen av modellen tar tid eftersom den innebär ett nytt sätt att tänka kring kompetensförsörjning. Branscherna, såväl som arbetsgivare, har varit vana vid att det formella utbildningssystemet har ordnat kompetensförsörjningen. En annan faktor, som kan ha bidragit till att etableringen har tagit tid är att arbetsmarknadens parter har upparbetade kanaler för skola/arbetsliv men inte alltid utifrån ett arbetsmarknadsperspektiv.

Arbetsmarknadens parter fortsätter sitt arbete med att bygga upp strukturer för lärande på arbetsplatsen. De vill gärna fånga upp och sprida goda exempel och följa upp lärandet på ett strukturerat sätt. Det skulle bli möjligt om inte Arbetsförmedlingens sekretess hindrade dem att få vetskap om vilka arbetsgivare som har beviljats stöd.

En av fördelarna med YA är att det är en insats som kan ge effekt på relativt kort sikt medan det tar längre tid att se effekt av det formella utbildningsväsendet.

YA-delegationens rekommendationer:

- Återinför främjandemedel för YA för branscher som har avtal om yrkesintroduktionsanställningar och låt det bli en långsiktig satsning.
- Återinför främjandemedel för yrkesintroduktionsanställningar för nya branscher som avser att teckna kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställningar.

Utse en aktör med ansvar för att främja nya avtal. YA-sekretariatet skulle kunna vara denna aktör.

- Arbetsförmedlingen bör se över hur YA-sekretariatet och arbetsgivarorganisationerna, trots sekretessen, kan beredas möjlighet att ta del av vilka arbetsgivare som har anställt på yrkesintroduktionsavtal. Dessutom måste Arbetsförmedlingen säkerställa sin rutin att de centrala arbetstagarorganisationerna får ta del av samtliga beslut, vilket inte är fallet i dag.

Bakgrunden till ovanstående rekommendationer beskrivs i avsnittet

Utvecklingsbehov – rekommendationer och reflektioner. I det avsnittet lämnar YA-delegationen även ett antal reflektioner.

Inledning

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

Redovisningen tar avstamp i direktivets operativa ansats, som säger att delegationen bland annat ska samla och sprida information samt följa och analysera förutsättningar för arbetsplatslärande inom YA-anställningar.

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

Rapportens upplägg

- Sammanfattning som inkluderar YA-delegationens rekommendationer.
- Nya förutsättningar som påverkat och kommer att påverka YA-delegationens arbete framöver samt en kort redogörelse för utvecklingen av YA-anställningar.
- Redovisning av YA-delegationens genomförda insatser under rapporteringsperioden mars 2016 – februari 2017.
- Utvecklingsbehov – rekommendationer och reflektioner.

Nya förutsättningar för YA-delegationen

Under YA-delegationens två första år koncentrerades arbetet i enlighet med direktivet på att stödja arbetsplatslärandet.

Under 2016 fick YA-delegationen ett muntligt förtydligande från ansvarigt statsråd och statssekreterare att det kan anses ingå i uppdraget att *sprida information om, samt främja, själva anställningsformen*. Såväl arbete med arbetsplatslärandet som information och främjande om anställningsformen blir därmed YA-delegationens inriktning framöver.

Ändring i förordningen om ekonomiskt stöd

I april 2016 ändrades förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar (2013:1157). Den nya förordningen (2016:366) trädde i kraft den 1 juni 2016.

Ursprungsförordningen omfattade endast anställning av ungdomar som inte fyllt 25 år. I enlighet med den förändrade förordningen kan arbetsgivare också få ekonomiskt stöd för att anställa nyanlända och långtidsarbetslösa personer över 25 år.

Den utökade målgruppen för YA-anställningar har inte medfört förändringar i YA-delegationens direktiv, driftbudgeten för YA-delegationen eller statsbidrag för utveckling av lärande på arbetsplatser (2014:375). Inte heller har främjandemedel tillkommit för att parterna ska kunna informera om och främja anställningar med anledning av förordningsändringen.

Utvecklingen av YA-anställningar

I migrationsöverenskommelsen från oktober 2015 tas utvidgning av möjligheter till YA-jobb upp i två punkter: Möjlighet till att omfatta nyanlända samt arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal.

Den 1 juni 2016 blev det möjligt för arbetsgivare att få ekonomiskt stöd för att YA-anställa nyanlända över 25 år. En utredning inom Arbetsmarknadsdepartementet ser nu över möjligheten till att utvidga stödet till arbetsgivare som inte omfattas av ett kollektivavtal om yrkesintroduktion eller ett hängavtal till ett sådant (A2016:D). Uppdraget ska rapporteras senast den 15 maj 2017.

De branscher som öppnar upp sina avtal för de nya målgrupperna ser nu en möjlighet till att re-lansera YA-anställningar som ett viktigt verktyg för branschernas strategiska kompetensförsörjning. Vissa signaler tyder också på att det under 2017 kommer tillkomma några nya kollektivavtal inom nya branscher.

Två nya kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställningar under 2016

Två nya avtal har slutits sedan senaste återrapportering.

Det ena gäller trädgårdsanläggning och är tecknat av SLA och Kommunal. Avtalet tecknades med giltighet från 1 maj 2016, men Arbetsförmedlingen informerades inte om att ett nytt avtal var tecknat förrän i början på januari 2017.

Det andra gäller mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer och AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra. Avtalet tecknades med giltighet från 1 oktober 2016. Avtalet syftar till att erbjuda arbetslivsintroduktionsanställningar för personer som är arbetslösa samt personer med universitet- eller högskoleutbildning, eller motsvarande från ett svenskt eller utländskt lärosäte, som inte har fått möjlighet att arbeta inom sin profession och som behöver en fördjupad arbetslivsintroduktion för att komma in på arbetsmarknaden.

Reviderade kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställningar

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

Almega fastighetsarbetsgivarna – Fastighetsanställdas förbund

Fastigo – Fastighetsanställdas förbund

Fastigo– Kommunal

KFO– Fastighetsanställdas förbund

Grafiska företagens förbund–GS-facket (förpackningsavtalet)
 Grafiska företagens förbund–GS-facket (infomediaavtalet)
 IKEM–IF Metall
 TEKO–IF Metall
 Teknikföretagen–IF Metall
 TMF–GS-facket (stoppmöbel)
 TMF–GS-facket (trä)
 SKL– Pacta och Kommunal (BAL)
 SKL– Pacta och Kommunal (BUI)

Utöver detta har Svensk Handel och Handelsanställdas förbund reviderat sitt tidigare avtal som innehöll begränsningar. Enligt det nya avtalet ska den som YA-anställs ha en godkänd examen från gymnasiet och vara under 25 år.

Utvecklingen av antalet YA-anställningar

Utvecklingen av antalet YA-anställningar är fortsatt långsam. Under 2014 beviljades 902 YA-anställningar ekonomiskt stöd. Under 2015 var motsvarande siffra 1 075 och 2016 beviljades 905 YA-anställningar ekonomiskt stöd. Siffrorna bygger på Arbetsförmedlingens statistik. Det finns ett mörkertal i dessa siffror då arbetsgivare kan anställa på kollektivavtalen utan att begära stöd från Arbetsförmedlingen.

Sedan start 2014 har det t o m februari anställts totalt 2 952 personer på YA. Av dessa var 2 042 personer 18 - 20 år och 881 personer var 21 -24 år.

1 430 var arbetslösa och 66 hade en funktionsnedsättning.
 2 609 hade en gymnasial utbildning och 266 anställda fick en reguljär utbildningsdel.
 2 791 var anställda på heltid och 1 525 var anställda på 12 månader.
 380 var anställda i offentlig sektor och 2 572 i privat sektor.

710 anställdes på små företag (0-9 anställda)
 909 anställdes på större små företag (10-49 anställda)
 453 anställdes på medelstora företag (50-249 anställda)
 880 anställdes på stora företag (+250 anställda)

2 689 var födda i Sverige, 110 i Europa och 153 var födda utanför Europa.

Till och med vecka 9 år 2017 finns inte någon YA-anställd från etableringen enligt Arbetsförmedlingens statistik. Däremot har antalet utlandsfödda ökat från och med hösten 2016, även om det är blygsamma siffror.

YA-delegationens genomförda insatser 2016

Under första halvåret 2016 låg YA-delegationens fokus på att sprida information om det stöd som YA-sekretariatet kan erbjuda. Då Arbetsförmedlingen har sekretess mot YA-delegationen har endast ett fåtal arbetsgivare med YA-anställningar nåtts av information om stödet. Sekretariatet har därför fokuserat på att informera via parterna, yrkes- och utbildningsnämnder, tjänstemän samt regionala aktörer.

Under andra halvåret 2016 fokuserade YA-delegationen i större utsträckning på att informera om och främja själva anställningsformen. Dessa insatser gjordes mot arbetsförmedlare, arbetsgivare, parterna, yrkes- och utbildningsnämnder, tjänstemän samt regionala aktörer.

Kommunikationsstrategi

YA-delegationens direktiv har inte förändrats sen dess att det skrevs. Vid den tidpunkten var inte representanterna i YA-delegationen utsedda och YA-sekretariatet inte bemannat. Under de tre år som YA-delegationen har varit i gång har mycket förändrats. Från början var fokus för satsningen en önskan att få ner ungdomsarbetslösheten. I dag är det nyanlända och långtidsarbetslösa som behöver mer stöd för att komma in på arbetsmarknaden. Arbetsgivare har svårt att hitta personer med rätt kompetens att anställa för att till exempel täcka pensionsavgångar och utveckla verksamheterna för att vara konkurrenskraftiga i framtiden.

YA-sekretariatet tog därför under hösten 2016 fram en ny kommunikationsstrategi med hjälp av en kommunikationsbyrå. Det primära syftet med kommunikationen är att bidra till att öka antalet yrkesintroduktionsanställningar.

På en övergripande nivå handlar kommunikationsmålen om:

- Kännedom: Fler ska känna till att anställningsformen finns och vad den innebär.
- Attityd: Fler ska uppfatta anställningsformen som attraktiv och vilja anställa inom ramen för YA-avtalen.

Kanalerna är främst YA-delegationens webbplats, direktreklam i digital och analog form samt fysiska möten genom konferenser, seminarier och möten nationellt, regionalt och lokalt. Kommunikationsstrategin ska genomsyra det utåtriktade informationsarbetet under 2017.

Webbplatsen är den primära informationskanalen

I takt med att innehållet på www.ya-delegationen.se successivt har utökats, blev det tydligt att webbplatsen behövde ses över för att bli mer överskådlig och mer användarvänlig. Utifrån den nya kommunikationsplanen togs en ny struktur och en ny design fram. Tre huvudmålgrupper identifierades för webben; *arbetsgivare*, *handledare* och *arbetsförmedlare*. Dessa grupper har nu fått egna ”ingångar” som ska göra det lättare för dem att snabbt hitta den information som de söker. Den

reviderade webbplatsen lanserades i november 2016. Under 2016 har 8 480 unika användare besökt YA-delegationens webbplats.

Webbplatsen innehåller, utöver handledarutbildningen, bland annat reportage från olika arbetsplatser och information om branschernas valideringsmodeller. En PowerPoint med talmanus finns framtagen för aktörer som vill informera om yrkesintroduktionsanställningar. Totalt finns nästan 50 korta filmer som på olika sätt är kopplade till lärande på arbetsplatserna. Filmerna går att ladda ner och är fria att använda.

En ny omarbetad broschyr har tagits fram som kortfattat beskriver mervärdet med anställningsformen.²

Information, spridning och omvärldsbevakning

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

Under rapporteringsperioden har YA-sekretariatet medverkat i nedanstående aktiviteter:

- Konferens DUA-dagen
- Valideringsdelegationens dialogkonferens
- Bazaren, Kulturhuset
- Reglabs kompetensförsörjningsdagar
- Yrkes-SM och Yrkes-EM
- Industrinatten Malmö
- Almedalsveckan
- Konferens Morgondagens vinnare (UHR, Skolverket och MYH)
- SSA-konferens Umeå
- UHR:s regionala nätverk
- TSL:s konferens "Kompetens för arbete"
- Branschnätverk för validering MYH
- Lärlingskonferens anordnad av Skolverket
- Seminarier anordnade av Ratio och SNS
- Dialogmöte med VO College
- Workshopen Hur skulle samarbete kring personer som står långt ifrån arbetsmarknaden kunna se ut? anordnades av Unga som varken arbetar

² Syftet är att få intresserade att gå till webbplatsen för djupare information. Broschyren kan beställas av YA-delegationen utan kostnad.

eller studerar; UVAS i samverkan mellan Arbetsmarknads-, Närings- och Utbildningsdepartementet

Arbetsplatsbesök

Under 2016 har YA-sekretariatet besökt arbetsplatser som har anställt på yrkesintroduktionsavtal. Under besöken har sekretariatet fått ta del av rekryteringsprocessen, hur lärandet är organiserat och hur arbetsgivare och anställda upplever genomförandet. Informationen utgör även ett underlag för YA-delegationens uppdrag att följa hur förutsättningarna för arbetsplatslärande utvecklas. Besöken har dokumenterats i form av artiklar som har publicerats på YA-delegationens webbplats.

Förhoppningen är att framöver kunna ta del av fler arbetsplatsers erfarenheter. Förutsättningen för detta är att YA-sekretariatet får vetskap om fler arbetsplatser som har anställt på YA vilket i dag till stor del är förhindrat av Arbetsförmedlingens sekretess.

Arbetsförmedlingens branschstrategier och företagsrådgivare

Arbetsförmedlingens branschstrategier har ett stående erbjudande om att YA-sekretariatet gärna medverkar i deras lokala aktiviteter. Branschstrategerna koordinerar företagsrådgivarna³ som Arbetsförmedlingen har anställt regionvis under hösten 2016.

Projektet Ung Framtid

YA-sekretariatet samverkar med projektledaren och arbetsförmedlare kopplade till projektet Ung framtid⁴. Ung framtid är ett nationellt metodutvecklingsprojekt som ägs av Arbetsförmedlingen och medfinansieras av Europeiska socialfonden. Projektet vänder sig till unga i åldern 16-24 år som inte arbetar, studerar eller har någon känd planering. YA-anställningar är ett av de verktyg som projektet kan använda sig av.

Ung Verkstad – ett projekt om YA

Projektet Ung Verkstad är en vidareutveckling av Arbetsförmedlingens projekt Ung Framtid.. Syftet är att underlätta för unga arbetslösa att få in en fot inom industrin. Projektet leds av IF Metall i Värmland tillsammans med Arbetsförmedlingen och medfinansieras av Europeiska Socialfonden, ESF. Modellen är uppbyggd i tre steg där tredje steget är en yrkesintroduktionsanställning med

³ YA-sekretariatet kommer kontakta dessa företagsrådgivare och uppmuntra dem att föreslå YA som anställningsform där det kan vara lämpligt.

⁴ Projektet pågår i vissa kommuner i Blekinge, Dalarna, Gävleborg, Jämtland, Skåne, Södermanland, Uppsala län, Västernorrland, Värmland, Västmanland, Västra Götaland och i Östergötland

målsättningen att leda vidare till en fast anställning på värdföretaget. Projektet är framgångsrikt och kommer att exporteras till andra delar av landet.

Branschmedverkan underlättar informationsspridningen

YA-sekretariatets utåtriktade informationsarbete underlättas och trovärdigheten ökar när det sker i samverkan med branschrepresentanter.

Under hösten 2016 anordnade Fastighetsbranschens utbildningsnämnd informationsmöten runt om i Sverige i samverkan med sitt regionala nätverk FUR. Representeranter från YA-sekretariatet deltog i samtliga regionala träffar. Tillsammans med Fastighetsbranschens utbildningsnämnd gjorde YA-sekretariatet ett utskick till ledningen på 1 000 fastighetsbolag.

Inför 2017 har Svensk Handel och IF Metall uttryckt önskemål om samverkan med YA-sekretariatet.

Sociala medier

YA-sekretariatet bevakar debatten och sprider information om det egna och andras aktörers arbete via Twitter.⁵

YA-sekretariatet har också planer på att skapa en sluten Facebook grupp. Syftet med denna är att ge arbetsgivare och andra intresserade aktörer ett forum för information och erfarenhetsutbyte.

Stöd för utveckling av förutsättningar för arbetsplatslärande

YA-delegationen ska stödja lärandet på arbetsplatsen. Att bidra till att utveckla kompetensen hos dem som fungerar som handledare utvecklar kvaliteten i det arbetsplatsförlagda lärandet. Att vara handledare kan bli ett led i en karriärutveckling för äldre erfaren arbetskraft och ett redskap i arbetet för att få till stånd en god generationsväxling.

Utökad webbaserad handledarutbildning för nya målgrupperna

YA-delegationens webbaserade handledarutbildning kompletterades i mars 2016 med en del som riktar sig till arbetsplatser som tar emot nyanlända *Handleda en nysvensk – Om att stödja språkutveckling, skapa förståelse och motivera*. YA-delegationen ansåg att utbildningen inte skulle låsas till anställningsformen utan göras generell för att få ett bredare användningsområde och en vidare spridning. Upplägget är lätt att ta till sig i form av korta filmer samt praktiska checklistor och mallar. Innehållet används av många arbetsgivare och utbildningsanordnare som

⁵ Målgruppen på Twitter är branschrepresentanter och andra aktörer inom yrkesutbildning och arbetsmarknadsfrågor. Från och med jan 2017 publiceras minst en tweet per dag.

underlag för fysiska handledarutbildningar. Under det senaste året har handledarutbildningen besökts 4 055 gånger. I februari 2017 är handledarutbildningen den mest besökta sidan på webbplatsen.

Arbetsgivarverket kontaktade YA-sekretariatet sommaren 2016 med anledning att de med kort varsel behövde ta fram en webbaserad handledarutbildning inom ramen för projektet ”Praktik i staten”. YA-delegationens handledarutbildning motsvarade till stor del deras behov men behövde modifieras för att passa arbetsgivare inom staten. Arbetsgivarverket har efter denna förfrågan fått ta del av allt underlag från YA-delegationens handledarutbildning och har med hjälp av denna utformat en likartad handledarutbildning med fokus på statligt anställda.

I och med förordningsändringen som trädde i kraft juni 2016 beslutade YA-delegationen att påbörja ett arbete med att utöka handledarutbildningen med ytterligare en del riktad mot arbetsplatser som tar emot långtidsarbetslösa. Avsnittet kommer att heta *Handleda någon med behov av extra stöd – Om att handleda personer som behöver extra stöd den första tiden på arbetsplatsen*. Stiftelsen Activa i Örebro, som har lång erfarenhet av att skapa möjligheter för personer med funktionsnedsättning, tog fram textunderlaget till det nya avsnittet under hösten 2016. Utbildningsdelen kommer att göras helt generell för att öka användbarheten. Ambitionen är att kunna lansera denna del i mars 2017.

Projektet med tre regionala YA-stödjare avslutades i augusti 2016

En regional stödstruktur för arbetsplatslärande har efterfrågats av arbetsmarknadens parter. YA-delegationen testade därför en modell med tre regionala YA-stödjare på halvtid under ett år. Projektet startade september 2015 och avslutades i augusti 2016. Två av YA-stödjarna hade sin utgångspunkt i Teknikcollege och samverkan skedde med Teknikarbetsgivarna, Industriarbetsgivarna och IF Metall. Dessa två hade sin inriktning mot företag inom industri och teknik. Den tredje YA-stödjaren verkade i samverkan med GR-regionen och riktade sig mot alla branscher. Projektet leddes och utvärderades av YA-sekretariatet.

Målet med satsningen var att hitta en långsiktigt hållbar form för en regional stödstruktur för lärande på arbetsplatser vid YA-anställningar. Målet uppnåddes inte och den huvudsakliga anledningen som redovisas i utvärderingsrapporten är att anställningsformen fortfarande är så okänd att den mesta tiden gick åt till att informera om den i olika nätverk. Sekretessen från Arbetsförmedlingen förhindrade att bjuda in arbetsgivare med YA-anställda till erfarenhetsutbyten. Ett helhetsgrepp omfattande alla typer av arbetsplatslärande mot arbetsgivare som skulle kunna ta emot och introducera/lära upp i yrket hade troligtvis fått bättre genomslag.

Branscherna utvecklar valideringsmodeller med hjälp av statsbidraget för YA

Inför avrapporteringen har sekretariatet gått igenom beviljade statsbidragsansökningar för utveckling av lärande på arbetsplatser (SFS 2014:375). Genomgången bidrar till den samlade bilden av hur parterna arbetar med att utveckla förutsättningarna för lärandet. Noteras bör dock att statsbidragen kräver en medfinansiering på 50 procent vilket vissa av de små organisationerna inte klarar av.

Skolverket utlyste möjligheten att söka statsbidrag för YA två gånger under 2016. Nio huvudmän beviljades bidrag för tolv ansökningar om totalt 9 267 530 kronor i de två ansökningsomgångarna 2016.

Statsbidragsansökningarna för YA under 2016 gällde huvudsakligen utveckling av kompetensbeskrivningar för valideringsverktyg. Men även utveckling och anpassning av information och stödmaterial på webbplatser, metoder för arbetsplatslärande och handledarutbildningar var teman i ansökningarna.

En kraftig ökning i sökta bidrag kan noteras inför år 2017. Tio ansökningar har inkommit till Skolverket med en total i ansökta medel på 19 783 455 kronor. Åtta av ansökningarna hade valt prioritering 1. Kompetensprofiler och valideringsmodeller för anställningsbarhet i branscher och yrken.

YA-delegationens sammanträden och sammansättning

YA-delegationen består av tolv ledamöter som representerar organisationer inom branscher som har kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställningar. Hälften representerar arbetsgivarorganisationer och hälften representerar arbetstagarorganisationer. YA-delegationen leds av en ordförande, Pia Enochsson. YA-sekretariatet utför det dagliga operativa arbetet åt delegationen.

Ledamöternas mandat gick ut den sista december 2016. Syftet med att mandaten inte sattes till november 2018 var att möjligheten skulle finnas att få in eventuellt nya branscher samt ge parterna en möjlighet att se över representationen och nominera nya representanter.

Sammanträden

Vid YA-delegationens sammanträden, som hålls en gång i kvartalet, diskuteras branschgemensamma frågor⁶.

⁶ Varje bransch får tillfälle att redogöra för det aktuella läget när det gäller YA, vilka frågor de arbetar med just nu och vilka planer de har framöver. YA-sekretariatet stämmer av sin arbetsplan och sina aktiviteter så att dessa går i linje med YA-delegationens önskemål.

YA-delegationen genomförde ett studiebesök Skottland 16-19 maj 2016⁷.

Ledamöterna fick information om utbildningssystemet i Skottland med fokus på yrkesutbildning och lärlingssystemet. Ledamöterna fick även besöka verksamheter och fick tillfälle att utbyta erfarenheter med varandra vilket upplevdes som positivt.

Inför 2017 planeras ett motsvarande studiebesök till Nederländerna.

Samråd

Enligt kommittédirektivet ska YA-delegationen samråda med Statens skolverk och Arbetsförmedlingen. Samråd ska även ske med Statskontoret när det gäller uppföljning och utvärdering av förutsättningarna för lärande inom ramen för yrkesintroduktionsanställningarna.

Statskontorets uppdrag avslutades i juni 2016 och följaktligen upphörde därmed samrådet med YA-delegationen.

Skolverket

YA-delegationen har haft regelbundna samrådsmöten med representanter från olika avdelningar på Skolverket. Få reella synergieffekter har upptäckts. Mötena har haft karaktären av erfarenhetsutbyten. Däremellan har YA-sekretariatet främst kontakter med ansvariga för Statsbidraget för YA. I och med Skolverkets omorganisation, kommer representanterna i gruppen behöva ses över.

Arbetsförmedlingen

YA-sekretariatet samråder regelbundet med Arbetsförmedlingen. De hanterar det ekonomiska stödet till arbetsgivare som anställer på yrkesintroduktionsanställningar. Förutom informations- och erfarenhetsutbyte får sekretariatet ta del av den senaste statistiken över antalet YA-anställningar. Arbetsförmedlingens centrala handläggare för YA informerar vid behov om hanteringen av stödet vid YA-delegationens sammanträden.

Statskontoret

Statskontoret lämnade sin slutrapport Utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar till regeringen den 15 juni 2016 med diarienummer 2014/35, A2014/558/A. YA-sekretariatet träffade utvärderarna på Statskontoret två gånger under första halvåret 2016. Därutöver skedde kontakterna per telefon och mejl.

⁷ Åtta av de tolv ledamöterna deltog i resan.

Samverkan utöver direktiv

Delegationen för unga och nyanlända i arbete (DUA)

Under 2016 har kansliet för DUA och YA-sekretariatet haft ett formellt möte där information och erfarenheter utbyttes. YA-sekretariatet informerar DUA:s kansli om nya stöd som tas fram för arbetsplatslärande, som till exempel nya delar i handledarutbildningen.

Valideringsdelegationen

Många av branscherna som har kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställningar utvecklar kompetensprofiler och valideringsmodeller bland annat med hjälp av statsbidragsmedel för utveckling förutsättningarna för arbetsplatslärande i samband med yrkesintroduktionsanställningar. På YA-delegationens webb finns både allmän och branschspecifik information om validering. Under 2016 har YA-sekretariatet haft ett regelrätt möte med Valideringsdelegationen. Utöver detta utbyts information och erfarenheter på ett informellt sätt.

Utvecklingsbehov – rekommendationer och reflektioner

När regeringen beslöt att ge ekonomiskt stöd till arbetsgivare som anställde på yrkesintroduktionsanställningar år 2014 var förhoppningen att det skulle bidra till att få ner ungdomsarbetslösheten. Nu tre år senare har uppfattningen om anställningsformen och vad den ska bidra till förändrats till viss del, inte minst på grund av förordningsändringen som öppnade upp för nyanlända och långtidsarbetslösa över 25 år.

Nya främjandemedel behövs, rekommendation

Trots att statistiken för antalet personer som anställs på yrkesintroduktionsavtal sjunker, upplever YA-sekretariatet ett ökat intresse för anställningsformen. YA-delegationen är av den åsikten att det behövs nya främjandemedel för att utveckla arbetsplatslärande, validering, spridning och implementering. Främjandemedel för YA gick att söka från Arbetsmarknadsdepartementet 2013-2015.

Främjandemedlen för branscher som har kollektivavtal om YA

Medlen behövs för befintliga branscher som har avtal om yrkesintroduktionsanställningar. För dessa behövs medlen för att:

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

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

YA-delegationens rekommendation: Återinför främjandemedel för YA för branscher som har avtal om yrkesintroduktionsanställningar och låt det bli en långsiktig satsning.

Främjande av nya kollektivavtal hos branscher som inte har YA

Sekretariatets uppfattning är att intresset för att teckna kollektivavtal om yrkesintroduktion är större nu inom flera branscher jämfört med när stödet för yrkesintroduktionsanställningar infördes. En anledning kan vara att branscherna har sett att anställningsformen inte missbrukas. Parterna inser också att problemet med kompetensförsörjning är så stort att flera möjliga vägar krävs för att komma till rätta med bristen på kompetent arbetskraft. YA är en insats som kan ge effekt på relativt kort sikt jämfört med det offentliga skolsystemet som tar längre tid.

Under 2016 har YA-sekretariatet varit i kontakt med några arbetsgivarorganisationer som i dagsläget inte har avtal om yrkesintroduktionsanställningar. Syftet har varit att informera om anställningsformen och hur den kan användas som ett verktyg för arbetsgivares strategiska kompetensförsörjning vid till exempel pensionsavgångar. YA-sekretariatet har också informerat om det stöd, i form av bland annat en handledarutbildning, som finns på YA-delegationens webb. Dessa kontakter kommer att följas upp av YA-sekretariatet under 2017 men det är oftast en lång process för en bransch att teckna nya avtal. När avtalen är på plats behöver branschen ta fram stödmaterial och informationsmaterial och nå ut med informationen till arbetsgivare.

Medlen behövs för att:

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

YA-delegationens rekommendation: Återinför främjandemedel för yrkesintroduktionsanställningar för nya branscher som avser att teckna kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställningar.

Utse en central aktör för att främja nya kollektivavtal om YA

Det finns inte någon aktör som har ett övergripande uppdrag att främja tecknandet av nya kollektivavtal för yrkesintroduktionsanställningar. Totalt tio fackförbund har tecknat avtal om yrkesintroduktion, i vissa fall med flera arbetsgivarorganisationer. De flesta avtalen är inom LO:s avtalsområden, tjänstesektorn saknas till stor del.

Om fler avtal tecknades skulle fler unga, nyanlända och långtidsarbetslösa kunna YA-anställas. YA-sekretariatet och Arbetsförmedlingen får regelbundet frågor från arbetsgivare som är intresserade av anställningsformen, men som inte kan anställa då kollektivavtal saknas.

YA-delegationens rekommendation: Utse en aktör med ansvar för att främja nya avtal. YA-sekretariatet skulle kunna vara denna aktör.

Arbetsförmedlingens sekretess, rekommendation

Både YA-sekretariatets och arbetsmarknadens parter arbete med att samla och sprida information försvåras avsevärt på grund av Arbetsförmedlingens sekretess⁸.

Arbetsmarknadens parter vill kommunicera YA som en utbildningsinsats och för att göra det behöver de lyfta goda exempel vid till exempel informationsmöten.

Arbetsförmedlarna ska skicka information om fattade beslut till den centrala arbetstagarorganisationen. Det fungerar enligt uppgift inte tillfredställande. Parterna vill få möjlighet att kontrollera att de YA-anställda får lärande i den omfattning och av den kvalitet som överenskommits i kollektivavtalen. Arbetsförmedlingen har inte i uppdrag att kvalitetssäkra lärandet.

Sedan start 2014 har YA-delegationen begärt att få ta del av kontaktuppgifter till de arbetsgivare som beviljas ekonomiskt stöd för att anställa på yrkesintroduktionsavtal. Anledningen är att sekretessen hindrar YA-delegationen från att uppfylla uppdragen i enlighet med direktivet. Från och med oktober 2016 har Arbetsförmedlingen infört en rutin med en blankett där arbetsgivaren kan medge hävande av sekretessen mot YA-delegationen.

Under fjärde kvartalet 2016 fattades totalt 238 beslut om stöd för YA. Av dessa 238 beslut fick YA-sekretariatet endast 15 medgivanden. YA-sekretariatet har därför inlett en dialog med Arbetsförmedlingen för att se över hur denna rutin kan förbättras. Det måste vara enkelt för arbetsgivaren att ge medgivandet.

⁸ 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

YA-delegationens rekommendation: Arbetsförmedlingen bör se över hur YA-sekretariatet och arbetsgivarorganisationerna, trots sekretessen, kan beredas möjlighet att ta del av vilka arbetsgivare som har anställt på yrkesintroduktionsavtalen. Dessutom måste Arbetsförmedlingen säkerställa sin rutin att de centrala arbetstagarorganisationerna får ta del av samtliga beslut, vilket inte är fallet i dag.

Förordningen om ekonomiskt stöd, reflektioner

YA-sekretariatet reflekterar över några punkter i Förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar (SFS 2013:1157).

Begränsningen av formell utbildning försvårar inom vissa områden

I Förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar 10 § anges att om handledning och utbildning sammantaget utgör 15 procent av arbetstiden får utbildningen inte utgöras av vissa utbildningar, till exempel utbildning på gymnasialnivå eller utbildning i svenska för invandrare.

YA-delegationens bedömning är att den vanligaste modellen för fördelningen av arbete och lärande inom YA-anställningar på heltid är 75 procent arbete och 25 procent lärande på arbetsplatsen i form av handledning. När fördelningen arbete/lärande i anställningen består av 25 procent lärande innebär detta att endast 10 procent går att förlägga till det formella utbildningssystemet.

Denna begränsning försvårar för arbetsgivare med YA-anställda som behöver komplettera sin utbildning för att få en gymnasieexamen och för nyanlända som behöver utbildning i svenska språket.

YA-delegationens reflektion: det skulle kunna gynna både arbetssökande och arbetsgivare om en större del av arbetstiden kan användas till formell utbildning, där så behövs.

Lärande i stället för utbildning i kommunikationen om YA

I Förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar används ordet ”utbildning” och ”utbildningsplan” genomgående, till exempel i 9§. Det har medfört att Arbetsförmedlingen använder ordet utbildning i sin kommunikation vilket är problematiskt av två skäl.

- Det ena är att ordet *utbildning* förknippas med det formella utbildningssystemet. Det gör det också svårare att förstå skillnaden mellan till exempel trainee och YA. Lärandet inom YA kan visserligen vara kurser inom till exempel Komvux men oftast sker lärandet på arbetsplatsen med hjälp av handledare.
- Det andra är att ordet *utbildning* upplevs som svårt av många arbetsgivare. Det låter avancerat och komplicerat att behöva skriva en *utbildningsplan*

för att få YA-anställa. Man tycker inte att man har kompetensen att vara *utbildare*.

YA-delegationens reflektion: Att byta till ”lärande” och ”plan för lärande” i förordningstexten och i Arbetsförmedlingens kommunikation skulle vara mer rättvisande och ge en mer positiv signal till arbetsgivare och handledare.

Kravet på tillhörighet i annat kollektivavtalsområde för YA

I Förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar 5§ står ”Den arbetstagare som ansökan avser får inte redan vara anställd hos arbetsgivaren, om inte 1. anställningen innebär andra arbetsuppgifter på ett annat kollektivavtalsområde än de arbetsuppgifter som omfattas av yrkesintroduktionsanställningen.”

Kravet försvårar användningen av YA-anställningar vid karriärutveckling och vid omställningar inom ett företag. Utan detta krav skulle anställd personal kunna erbjudas en YA-anställning inom ett annat område med andra kompetenskrav. Dessutom kan en ny person rekryteras till den tjänst som på detta sätt blir vakant.

YA-delegationens reflektion: Kravet på tillhörighet i annat kollektivavtalsområde kan utgöra ett hinder vid omställningar.

Det ekonomiska stödet för yrkesintroduktionsanställningar

YA-sekretariatet får ofta höra att arbetsgivare anser att handledarbidraget på 115 kr per anställd och dag är för lågt med tanke på vad det kostar att avsätta tid för handledarskap.

Det ekonomiska stödet till arbetsgivare motsvarar arbetsgivaravgiften. Stödet är detsamma oavsett vilken utbildning och erfarenhet den arbets sökande har.

YA-delegationens reflektion: Ett högre handledarbidrag skulle ge en tydligare signal på att handledare har en viktig och strategisk roll i arbetsplatsens kompetensförsörjning. Dessutom krävs en högre insats för arbetsplatser som handledleder nyanlända och långtidsarbetslösa.

En ”röd tråd” från utbildning/praktik/validering till YA-anställning

YA-delegationen ser att YA som modell för kompetensförsörjning fyller ett behov inom många branscher där man har svårt att hitta personal med rätt kompetens.

Ett sätt kan vara att YA-anställa en elev som arbetsgivaren har fått kontakt med under till exempel apl, gymnasielärling, LIA eller ett sommarjobb. Då har arbetsgivaren kunnat skaffa sig en uppfattning om det är en person som de skulle vilja satsa på. Under YA-perioden hinner de få en ännu bättre uppfattning och upptäcka om den nyanställde passar för yrket, på arbetsplatsen och med arbetskamraterna.

På ett likartat sätt skulle YA kunna vara en väg in i arbetslivet för nyanlända och långtidsarbetslösa. Finns det kartläggning/validering i branschen är det lämpligt att utnyttja detta verktyg för att se vilken kompetensutveckling som behövs. Arbetsförmedlingen anordnar utbildningar där yrkesteorin varvas med praktik. Efter praktikperioden kan arbetsgivaren välja att YA-anställa. Nyanlända får tid att förbättra sina svenskkunskaper och långtidsarbetslösa får tid att komma tillbaka in i arbetslivet utan krav att prestera 100 procent från första dagen.

YA-delegationens reflektion: Det skulle kunna gagna såväl arbetsgivare som arbetssökare om branscherna och arbetsförmedlare informerar om, och aktivt utnyttjar, möjligheten att låta en arbetsmarknadsutbildning, -åtgärd eller praktik övergå till en YA-anställning.

Arbetsförmedlingens roll, reflektioner

Arbetsförmedlingen och de lokala arbetsförmedlarna har en stor och viktig roll i att ge arbetsgivare information och stöd i rekryteringsprocessen. Arbetsförmedlingen har över 14 000 anställda vilket ställer stora krav på den interna kommunikationen. YA-delegationen vill ändå uttrycka några reflektioner kring uppdraget att hantera det ekonomiska stödet för yrkesintroduktionsanställningar.

YA-anställningar uppfattas felaktigt som en arbetsmarknadsåtgärd

Arbetsgivare efterlyser hjälp med att förstå skillnaden i floran av olika ekonomiska stöd. Tyvärr så händer det att YA-anställningar blandas ihop med arbetsmarknadsåtgärder, även av handläggare på Arbetsförmedlingen. YA-delegationen har fått signaler på att arbetsgivare, som tar kontakt med Arbetsförmedlingen för att anställa på yrkesintroduktionsavtal, blir rekommenderade andra åtgärder. Åtgärder som ger ekonomiskt stöd, men inte löser kompetensförsörjningsbristen långsiktigt. Åtgärder som arbetsförmedlare är väl insatta i och som går fortare att hantera.

YA-delegationens reflektion: Rutinen som medför att individen som får en YA-anställning måste skrivas in sig som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen ger en felaktig signal om att YA är en arbetsmarknadsåtgärd.

Svårt att nå ut till arbetsförmedlarna med nyheter inom avtalen

De lokala arbetsförmedlarna tycker det är svårt att hålla reda på vilka kollektivavtal som finns och reglerna i avtalen. Information om nya och reviderade kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställningar skickas till Arbetsförmedlingens huvudkontor.

YA-delegationens reflektion: Arbetsförmedlingens huvudkontor har svårt att nå ut till med nyheterna till de lokala arbetsförmedlarna. Det innebär att arbetsförmedlare kan ge arbetsgivare felaktig information och neka dessa stöd.

Behov av ökat stöd till arbetsplatser som anställer nyanlända

YA-delegationen ser ett ökat behov av stöd till arbetsplatser som anställer nyanlända. Branschrepresentanter har uttryckt önskemål om att Arbetsförmedlingen skulle kunna förbereda och ”kvalificera” individen för en YA-anställning. Det skulle kunna ske genom att kombinera teori och praktik. Antingen före YA-anställningen eller parallellt med den. Industrins yrkesår, som var en föregångare till YA-anställningar, hade ett likartat upplägg för ungdomar med en grundutbildning på upp till 16 veckor i regi av Arbetsförmedlingen.

YA-delegationens reflektion: Arbetsförmedlingen skulle kunna initiera insatser tillsammans med arbetsgivare för att diskutera intresset och möjliga upplägg för att underlätta för nyanlända att få en YA-anställning.

Problematisk rutin för information om nya/omarbetade avtal

Ett nytt kollektivavtal mellan SLA och Kommunal rörande trädgårdsanläggning tecknades med giltighet från 1 maj 2016. För att ekonomiskt stöd ska kunna betalas ut måste Arbetsförmedlingen få en kopia på avtal och dessutom måste uppgifterna i avtalet föras in i en blankett. Denna blankett kan rekvireras från Arbetsförmedlingen.

Nio månader efter det att avtalet började gälla hade Arbetsförmedlingen fortfarande inte fått underlagen som behövdes för att kunna bevilja ekonomiskt stöd. YA-sekretariatet har därefter upptäckt samma problem inom andra branscher.

YA-delegationens reflektion är: Processen och ansvarsfördelningen för information om nya/omarbetade avtal skulle kunna tydliggöras och förbättras av såväl parterna som Arbetsförmedlingen, så att arbetsgivare snabbt kan få dra nytta av det stödet för YA-anställningar.

Arbetsförmedlingens tolkning av relevant yrkeserfarenhet

Många arbetsgivare använder sig av bemanningsföretag för att lösa arbetstoppar. Möjligheten att gå från bemanningsföretag till en tillsvidare tjänst via en YA-anställning är problematisk eftersom Arbetsförmedlingen kan anse att personerna har relevant yrkeserfarenhet. Samma problem kan inträffa om en person har haft extra arbete i form av till exempel sommarjobb.

YA-delegationens reflektion: Anställning genom bemanningsföretag och sommarjobb omfattar ofta specifika arbetsuppgifter för att lösa arbetstoppar. Det

behöver inte med automatik innebära att personen har det som arbetsgivaren kräver för att vara anställningsbar.

Skolverkets hantering av statsbidraget försvårar för parterna

Statsbidraget för yrkesintroduktionsanställningar utlyses årsvis. Medel som inte är använda vid årets slut ska återbetalas. Statsbidraget kan sökas gemensamt av parterna eller av partsägda organisationer som yrkesnämnder. Oftast behöver parterna anställa en eller flera personer för att genomföra det utvecklingsarbete som man har sökt medel för. Innan de vet att de kommer beviljas medel, kan de inte rekrytera nya medarbetare och rekryteringsprocesser tar tid.

Vid rapportens skrivning den 13 mars 2017 är det ännu inte klart vilka ansökningar som kommer att beviljas. Det innebär att parterna endast har högst nio månader på sig att genomföra de planerade insatserna. givet att projekten måste avslutas senast den sista december 2017.

YA-delegationens reflektion: Det skulle vara värdefullt om det gick att administrera statsbidraget, så att branscherna fick ett helt år på sig att hinna genomföra det som de har sökt medel för att utveckla.

Branscherna borde kunna ta större ansvar för sin kompetensförsörjning

I Sverige har arbetsgivare kunnat förlita sig på att det offentliga utbildnings-systemet har tillhandahållit tillräckligt med utbildad arbetskraft. Nu är det inte längre så. Ungdomar väljer inte yrkesutbildningar i tillräcklig utsträckning för att täcka arbetsgivarnas behov. Yrkesutbildningar läggs ner på grund av för få sökande. Dessutom står många branscher inför en stor generationsväxling och ungdomarna räcker inte till för att täcka behovet av kompetens. Det tar dessutom lång tid att få en ungdom genom skolsystemet fram till en anställning. Kompetenta yrkesmän och yrkeskvinnor är en förutsättning för ett hållbart samhälle.

Yrkesintroduktion är ett av många sätt att råda bot på arbetsgivarnas svårighet med rekrytering. En arbetsgivare som använder sig av modellen med YA-anställningar kan med ett relativt kort perspektiv få in den kompetens som behövs på arbetsplatsen. Dessutom har arbetsgivaren 12 månader på sig att se om personen passar på arbetsplatsen och med arbetskollegorna.

Det kräver att såväl branscherna som arbetsgivarna tar sitt ansvar för ett strategiskt framtidsänk i kompetensförsörjningen.

YA-delegationens reflektion: Synpunkter har framförts på att branscherna behöver utveckla strukturer för arbetsplatslärande, så att dessa finns på plats när det blir sämre konjunkturer. Det är viktigt med långsiktighet i utvecklingsarbetet.

Branschernas organisation för kompetensförsörjning

Arbetsgivarorganisationernas arbete med kompetensförsörjning har till stor del varit inriktat mot det formella utbildningssystemet. Strukturen med yrkesintroduktionsanställningar kräver ett arbetsmarknadsperspektiv med en annan kommunikationsstrategi.

Flera branscher har tagit fram kompetensprofiler och valideringsmodeller för att underlätta arbetsgivarnas kompetensförsörjning. Men valideringsmodellerna måste implementeras och arbetsgivarna måste förstå hur resultatet av validering kan användas i samband med till exempel yrkesintroduktionsanställningar.

Flera branscher har eller är på gång att ta bort den övre åldersgränsen för YA-anställningar i enlighet med förordningsändringen.

YA-delegationens reflektion: Vissa branscher kanske skulle behöva se över sin organisation och sin kommunikationsstrategi utifrån ett arbetsmarknadsperspektiv.

Lokala avtal krävs inom flera branscher

Inom vissa kollektivavtal för yrkesintroduktionsanställningar krävs att det tecknas lokala avtal. Arbetsgivare är inte vana vid att behöva teckna lokala avtal vid rekrytering och alla lokala arbetstagarrepresentanter har inte förstått att YA är en långsiktig strategisk kompetensförsörjningsåtgärd.

YA-delegationens reflektion: Det verkar finnas behov av information om hur processen om lokala avtal kan underlättas.