



2015:22



STATSKONTORET

# Utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar

Delrapport







MISSIV

DATUM  
2015-09-22  
ERT DATUM  
2014-02-06

DIARIENR  
2014/35-5  
ER BETECKNING  
A2014/558/A

Regeringen  
Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm

### Utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar

Regeringen gav den 6 februari 2014 Statskontoret i uppdrag att medverka i utvärderingen av stödet för yrkesintroduktionsanställningar.

Statskontoret lämnade den 25 november 2014 en muntlig lägesbeskrivning till Regeringskansliet. Statskontoret ska lämna en delrapport senast den 1 oktober 2015 och en slutrapport senast den 29 april 2016. Statskontoret ska därutöver senast den 30 juni 2016 lämna en slutrapport med en övergripande bedömning av om stödet når sitt syfte.

Statskontoret överlämnar härmed delrapporten *Utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Delrapport (2015:22)*.

Generaldirektör Ingvar Mattson har beslutat i detta ärende. Utredningschef Anna Pauloff och utredare Jonas Pålsson, föredragande, var närvarande vid den slutliga handläggningen.

Ingvar Mattson

Jonas Pålsson



## Innehåll

	<b>Sammanfattning</b>	<b>7</b>
<b>1</b>	<b>Uppdraget och dess genomförande</b>	<b>11</b>
1.1	Bakgrund till Statskontorets uppdrag	11
1.2	Statskontorets uppdrag	12
1.3	Tolkning av uppdraget	13
1.4	Genomförande av uppdraget	16
1.5	Rapportens disposition	17
<b>2</b>	<b>Avtalen och de statliga stödinsatserna</b>	<b>19</b>
2.1	Yrkesintroduktionsavtalen	19
2.2	Ekonomiskt stöd till arbetsgivare	23
2.3	Ytterligare stödinsatser	25
<b>3</b>	<b>Resultat och kostnader</b>	<b>27</b>
3.1	Ungdomar som har anställts	27
3.2	Resultat efter slutförd yrkesintroduktion	32
3.3	Statliga kostnader för yrkesintroduktion	33
3.4	Sammanfattande iakttagelser	35
<b>4</b>	<b>Kännedom om avtalen</b>	<b>37</b>
4.1	Parternas främjandeinsatser	37
4.2	Kännedom om avtalen	38
4.3	Källor till information om yrkesintroduktion	39
4.4	Hinder för informationsspridning	42
4.5	Sammanfattande iakttagelser	43
<b>5</b>	<b>Intresset för yrkesintroduktionsanställning</b>	<b>45</b>
5.1	Arbetsgivarnas rekryteringsbehov och intresse	45
5.2	Arbetsgivarnas erfarenheter av yrkesintroduktion	48
5.3	Arbetsstagarorganisationernas inställning till yrkesintroduktionsanställningar	51
5.4	Sammanfattande iakttagelser	51
<b>6</b>	<b>Parternas och statens operativa stöd</b>	<b>53</b>
6.1	Parternas operativa stöd	53
6.2	Statens stöd för att utveckla lärandet	54
6.3	Stöd till de arbetsgivare som har anställt	55
6.4	Sammanfattande iakttagelser	56

<b>7</b>	<b>Arbetsförmedlingens implementering av det ekonomiska stödet</b>	<b>59</b>
7.1	Implementering inom Arbetsförmedlingen	59
7.2	Information till arbetsgivare och unga	60
7.3	Ansökningsprocessen	61
7.4	Handläggningen av ansökningar	62
7.5	Yrkesintroduktion som matchningsverktyg	67
7.6	Avslag och otydligheter i förordningen	69
7.7	Arbetsförmedlingen om varför inte fler anställningar har kommit till stånd	70
7.8	Sammanfattande iakttagelser	72
<b>8</b>	<b>Slutsatser och rekommendationer</b>	<b>75</b>
8.1	Statskontorets samlade bedömning	75
8.2	Resultaten hittills	75
8.3	Varför blir det inte fler anställningar?	76
8.4	Genomförandet av stödet	78
8.5	Effektiviteten i yrkesintroduktion så här långt	80
8.6	Rekommendationer till regeringen	81
8.7	Rekommendationer till Arbetsförmedlingen	83
	<b>Referenser</b>	<b>85</b>

## **Bilagor**

1	Regeringsuppdraget	87
2	Parternas operativa stöd	91

*Följande bilaga finns att hämta på [www.statskontoret.se](http://www.statskontoret.se)*

Bilaga 3 Enkäter och enkätresultat

## **Sammanfattning**

Statskontoret har på regeringens uppdrag utvärderat stödet för yrkesintroduktionsanställningar. Uppdraget innefattar att utvärdera genomförandet av stödet och kvaliteten i den utbildning och handledning som ges under anställningarna. Statskontoret har i denna delrapport fokuserat på genomförandet av stödet.

### **Införandet är på rätt väg, men kräver ytterligare tid**

Statskontoret bedömer att införandet av yrkesintroduktionsanställningar i stora delar är på rätt väg, men den fortsatta utbyggnaden kommer att kräva ytterligare tid. Det finns flera orsaker till den svaga volymutvecklingen hittills. Kännedomen om yrkesintroduktionsavtalen är fortfarande låg och de arbetsgivare som behöver ett nytt verktyg för att säkra sin kompetensförsörjning tycks inte ha tagit till sig avtalen. Om satsningen på yrkesintroduktion ska ge ett reellt mervärde behöver den nå fler arbetsgivare än de som vanligtvis tar emot unga. Statskontoret bedömer samtidigt att det är osannolikt att den ursprungliga ambitionen om 30 000 anställningar per år kommer att uppnås, ens på sikt.

### **Svag volymutveckling de första 18 månaderna**

Statligt stöd för yrkesintroduktionsanställningar har funnits sedan början av 2014. Målgruppen för anställningarna är främst ungdomar som inte tidigare har någon relevant erfarenhet i yrket. Stödet kom till mot bakgrund av att arbetsmarknadens parter hade tecknat så kallade yrkesintroduktionsavtal inom ett antal avtalsområden på arbetsmarknaden. Yrkesintroduktionsavtalens konstruktion påminner om de lärlingsavtal som sedan tidigare finns i vissa branscher.

Syftet med att ge statligt stöd till yrkesintroduktionsanställningar är att bidra till att underlätta arbetsmarknadsinträdet och minska ungdomsarbetslösheten. Till och med den 30 juni 2015 hade 1 432 ungdomar påbörjat en yrkesintroduktionsanställning med stöd. I förhållande till de volymer som beräknades på förhand är detta ett svagt resultat. Utvecklingen går dock i rätt riktning på många områden, om än i långsam takt.

### **Arbetsgivarnas kännedom om avtalen är fortfarande låg**

Det finns flera skäl till att antalet anställningar inte har blivit större. Statskontoret bedömer att ett hinder är att de flesta arbetsgivare som skulle kunna anställa har låg eller obefintlig kunskap om avtalen. Parternas arbete med att sprida information om avtalen har visat sig vara tidskrävande. Det försvåras

av att yrkesintroduktionsmodellen är komplex och att det är mycket som arbetsgivaren behöver sätta sig in i. Statskontoret bedömer därför att arbetsgivarnas kännedom om avtalen inte kommer att öka på något avgörande sätt inom den närmaste tiden.

### **Den primära målgruppen har inte nåtts**

Yrkesintroduktionsavtalen riktar sig till de arbetsgivare som behöver ett nytt verktyg för att säkra sin långsiktiga kompetensförsörjning. Statskontoret har funnit att dessa arbetsgivare inte tycks ha tagit till sig avtalen i någon större utsträckning. Många tycker att det är för krångligt att ta fram en utbildningsplan och ansvara för utbildning och handledning. De arbetsgivare som har anställt är främst sådana som sedan tidigare är vana att ta emot unga för lärande på arbetsplatsen. Många av dessa arbetsgivare förefaller också ha sett anställningen som en samhällsinsats, snarare än som ett verktyg för den egna kompetensförsörjningen.

### **Uppbyggnad av operativt stöd kommer kräva ytterligare tid**

De berörda parterna på arbetsmarknaden har påbörjat ett långsiktigt arbete med att utveckla stödstrukturer för lärande på arbetsplatsen. Sådana stödstrukturer kan exempelvis bestå av yrkesnämnder som tar fram utbildningsplaner och handledarutbildningar. Statskontoret bedömer att parternas arbete har rätt inriktning och att dessa stödstrukturer på sikt kan bidra till att en bredare grupp av arbetsgivare tar steget att anställa med yrkesintroduktion. Det är dock ännu för tidigt att avgöra i vilken utsträckning de nu vidtagna åtgärderna kommer att vara tillräckliga för att påverka arbetsgivarnas vilja att anställa. Uppbyggnaden har kommit olika långt i olika branscher och det kommer att krävas ytterligare tid innan de olika branschernas modeller är etablerade och resultaten kan bedömas.

### **Regelverkets utformning försvårar för Arbetsförmedlingen**

Statskontoret bedömer att Arbetsförmedlingen har genomfört stödet på ett tillfredsställande sätt utifrån rådande förutsättningar. Samtidigt kan det faktum att det är Arbetsförmedlingen som handlägger stödet riskera att skymma yrkesintroduktionsmodellens lärlingsliknande syfte och att det är parterna som har huvudansvaret för anställningarna. Arbetsförmedlingens stöd och insatser förknippas normalt sett inte med partsdrivna lärlingsliknande initiativ.

Regelverkets och ansökningsprocessens utformning skapar också en otydlig ansvarsfördelning mellan parterna och staten och ställer till problem i Arbetsförmedlingens handläggning. Den enskilda förmedlaren måste hålla reda på villkoren i de olika avtalen och försöka bedöma om anställningen uppfyller dem. Detta innebär dessutom att Arbetsförmedlingen i praktiken har små möjligheter att aktivt matcha sökande mot yrkesintroduktionsanställningar.

Parterna på central nivå i branschen har med nuvarande ordning inte heller någon fullständig kontroll över anställningarna. Det beror på att informationen om vilka arbetsgivare som anställer skyddas av sekretessbestämmelser hos Arbetsförmedlingen. Statskontoret bedömer att denna situation sannolikt skulle bli ännu mer problematisk om volymerna skulle bli större, eftersom det från parternas perspektiv finns en risk för att oseriösa arbetsgivare tar del av stödet utan att erbjuda fullgod utbildning.

### **Ingen uppenbar åtgärd för att snabbt nå fler arbetsgivare**

Statskontoret bedömer att den viktigaste frågan för effektiviteten i en fortsatt satsning på yrkesintroduktion handlar om möjligheterna att få en bredare grupp av arbetsgivare att anställa. Om stödet ska fylla ett reellt mervärde behöver yrkesintroduktionsanställningarna nå fler arbetsgivare än de som vanligtvis tar emot unga. Statskontoret ser dock ingen uppenbar åtgärd som staten skulle kunna vidta för att snabbt nå en bredare grupp av arbetsgivare. Det är snarare det långsiktiga utvecklingsarbete som parterna har påbörjat som ger de bästa förutsättningarna att lyckas, i kombination med fortsatta informationsinsatser. Det kommer dock sannolikt att ta tid. En slutlig bedömning av effektiviteten måste också ta hänsyn till insatsens effekter. Statskontoret återkommer till detta i slutrapporten i juni 2016.

### **Regeringen bör stärka parternas roll**

Om regeringen har långsiktiga ambitioner med att öka inslaget av arbetsplatsförlagd utbildning på arbetsmarknaden menar Statskontoret att insatsens syfte behöver bli tydligare, och att arbetsmarknadens parter bör få möjlighet att ta mer ansvar för det fortsatta utvecklingsarbetet. Dessutom finns flera praktiska problem i ansökningsprocessen som behöver lösas. Statskontoret rekommenderar därför att regeringen och Arbetsförmedlingen tar initiativ till flera förändringar i ansökningsförfarandet och regelverket.

Statskontoret lämnar följande rekommendationer till regeringen:

- Ta initiativ till att förändra ansökningsprocessen på så sätt att arbetsgivaren först skickar ansökan om stöd till partsorganisationerna i branschen, för en första bedömning av om anställningsvillkoren är uppfyllda. Denna roll kan fyllas av exempelvis en yrkesnämnd. Om villkoren är uppfyllda skickar parterna ansökan vidare till Arbetsförmedlingen.
- Lämna åt parterna att definiera vad som är relevant yrkeserfarenhet.

Statskontoret lämnar följande rekommendationer till Arbetsförmedlingen:

- Centralisera handläggningen av ansökningar om stöd för yrkesintroduktionsanställningar.
- Utred möjligheterna att frånga kravet på att den som anställs ska vara inskriven som arbetssökande.



# 1 Uppdraget och dess genomförande

Statskontoret fick i februari 2014 i uppdrag av regeringen att utvärdera stödet för yrkesintroduktionsanställningar. Vid samma tidpunkt fick ytterligare tre myndigheter i uppdrag att utvärdera stödet i olika avseenden. Dessa myndigheter är Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU), Konjunkturinstitutet och Konkurrensverket.

## 1.1 Bakgrund till Statskontorets uppdrag

Hösten 2011 inledde den tidigare regeringen samtal med arbetsmarknadens parter. Regeringens syfte med samtalen var att finna gemensamma lösningar som varaktigt förbättrar arbetsmarknadens funktionssätt. Ett av de områden som samtalen handlade om var yrkesintroduktionsanställningar. I budgetpropositionen för 2014 beskrevs bakgrunden till detta på följande sätt:

Parterna har inom ett antal avtalsområden på arbetsmarknaden tecknat s.k. yrkesintroduktionsavtal i syfte att underlätta ungas övergång från skola till arbetsliv och för att säkra arbetsgivarnas långsiktiga kompetensförsörjning. Dessa avtal bygger normalt sett på principen att personer som saknar relevant erfarenhet i yrket får handledning och utbildning under en del av arbetstiden. Denna del av arbetstiden är inte lönegrundande. Yrkesintroduktionsavtalen innebär att det blir mer attraktivt för arbetsgivare att anställa personer utan yrkeserfarenhet.

Regeringen bedömde att yrkesintroduktionsanställningar hade potential att väsentligt bidra till att underlätta arbetsmarknadsinträdet och därigenom minska ungdomsarbetslösheten. Regeringen föreslog därför ett ekonomiskt stöd till arbetsgivare i syfte att stimulera till anställning av unga (15–24 år) på basis av yrkesintroduktionsavtal. Regeringen uppskattade att systemet för yrkesintroduktion skulle kunna omfatta upp emot 30 000 anställda per år när det väl var etablerat. Regeringen budgeterade samtidigt för en gradvis ökning av antalet yrkesintroduktionsanställningar under en period av flera år (se avsnitt 3.3.2).

I nuläget finns möjligheten att få stöd endast för arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal om yrkesintroduktion. Stöd som på detta sätt inte riktas till alla arbetsgivare på arbetsmarknaden behöver av konkurrensskäl notifieras

till Europeiska kommissionen innan det kan träda i kraft.<sup>1</sup> Regeringen notifierade därför under 2013 stödet för yrkesintroduktionsanställningar för en period om tre år. I samband med notifieringen angav regeringen också att den avsåg att utvärdera stödet under det tredje året. Regeringen angav också avsikten att efter hela treårsperioden notifiera stödet för ytterligare två år, under förutsättning att utvärderingen visar att det fungerar väl och att sunda konkurrensförhållanden upprätthålls.<sup>2</sup> Det är bland annat mot bakgrund av detta som Statskontoret, IFAU, Konjunkturinstitutet och Konkurrensverket har fått i uppdrag att i olika avseenden utvärdera stödet.

Den nuvarande regeringen, som tillträdde hösten 2014, angav i budgetpropositionen för 2015 att det är en viktig uppgift för regeringen och parterna framöver att se över reglerna för, fortsätta informera om och främja användningen av yrkesintroduktionsavtal.

## 1.2 Statskontorets uppdrag

I Statskontorets utvärderingsuppdraguppdrag ingår följande delar:

- Utvärdera genomförandet av stödet, bland annat med avseende på hur Arbetsförmedlingen matchar arbetsökande mot yrkesintroduktionsanställningar.
- Utvärdera innehållet och kvaliteten i den utbildning och handledning som arbetsgivare erbjuder inom ramen för anställningarna. Samtidigt ska Statskontoret bedöma om förutsättningarna för lärande på arbetsplatserna har förbättrats.
- Göra en övergripande bedömning av om stödet når syftet att stimulera till anställning av unga och bidra till en smidigare övergång från utbildning till arbete för unga.

Utöver detta ska Statskontoret ha en samordnande roll i relation till övriga myndigheter som har i uppdrag att utvärdera stödet för yrkesintroduktionsanställningar. Samordningen ska ske inom ramen för en samverkansgrupp som består av de utvärderande myndigheterna och Arbetsförmedlingen.

Som ett led i samordningen ska Statskontoret etablera en referensgrupp där företrädare för arbetsmarknadens parter erbjuds att delta. Syftet är att ge parterna möjlighet att redovisa sina erfarenheter av systemet med yrkesintro-

---

<sup>1</sup> Huvudregeln enligt artikel 107.1 i EUF-fördraget är att statligt stöd som snedvrider eller hotar att snedvrider konkurrensen, genom att gynna vissa företag eller viss produktion, är oförenligt med den inre marknaden om det påverkar handeln mellan medlemsstaterna. Stöd som inte riktar sig till alla företag i ekonomin ska därför förämnas (notifieras) till Europeiska kommissionen för prövning i enlighet med artikel 108.3 i EUF-fördraget.

<sup>2</sup> Europeiska kommissionen (2013), *Statligt stöd SA.36671 (2013/N) – Sverige. Ordning för sysselsättningsstöd för unga arbetstagare*. C(2013) 4053 final.

duktionsanställningar och inhämta parternas synpunkter på utvärderingsarbetet. Till referensgruppsmötena ska även övriga utvärderande myndigheter bjudas in.

I enlighet med uppdraget har Statskontoret lämnat en muntlig lägesbeskrivning till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet och Finansdepartementet) den 25 november 2014. Senast den 1 oktober 2015 ska Statskontoret lämna en delrapport och senast den 29 april 2016 en slutrapport. Senast den 30 juni 2016 ska Statskontoret även lämna en slutrapport med den övergripande bedömningen av om stödet når sitt syfte. Detta ska göras på basis av de uppdragsredovisningar som samtliga utvärderande myndigheter ska lämna till Regeringskansliet senast den 29 april 2016. IFAU, Konjunkturinstitutet och Konkurrensverket har, till skillnad från Statskontoret, fått i uppdrag att i olika avseenden utvärdera stödets effekter.

I denna delrapport har Statskontoret valt att främst fokusera på deluppdraget att utvärdera genomförandet av stödet för yrkesintroduktionsanställningar. Skälet till detta är att yrkesintroduktionsanställningarna ännu är relativt få. För att kunna ge ett bättre svar på varför inte fler anställningar har kommit till stånd har vi valt att göra en fördjupad analys av detta deluppdrag. Inför slutrapporten kommer vi på motsvarande sätt att göra en fördjupad analys av innehåll och kvalitet i utbildning och handledning. I denna delrapport beskriver vi dock förutsättningarna för att uppnå ett ändamålsenligt innehåll och hög kvalitet i utbildningen och handledningen, i form av de stödstrukturer som parterna i respektive bransch har eller håller på att bygga upp.

### **1.3 Tolkning av uppdraget**

Modellen för yrkesintroduktionsanställningar har utformats av arbetsmarknadens parter. Syftet med det ekonomiska stödet, som det uttrycktes av den tidigare regeringen, är att stimulera till anställning av unga (15–24 år) på basis av yrkesintroduktionsavtal.<sup>3</sup> Det är mot detta syfte som Statskontoret utvärderar stödet.

Arbetsmarknadens parter syftar med yrkesintroduktionsavtalen är att säkra den långsiktiga kompetensförsörjningen i respektive bransch och att ge individen möjlighet till introduktion i yrket.

Stödet ska alltså samspela med en struktur som i huvudsak ägs av parterna. Denna struktur omfattar själva kollektivavtalen, branschernas egna stödstrukturer för handledning och utbildning samt den information som parterna förmedlar i sina respektive organisationer. Hur framgångsrikt genomförandet av stödet blir beror därmed inte bara på faktorer som staten kontrollerar, utan

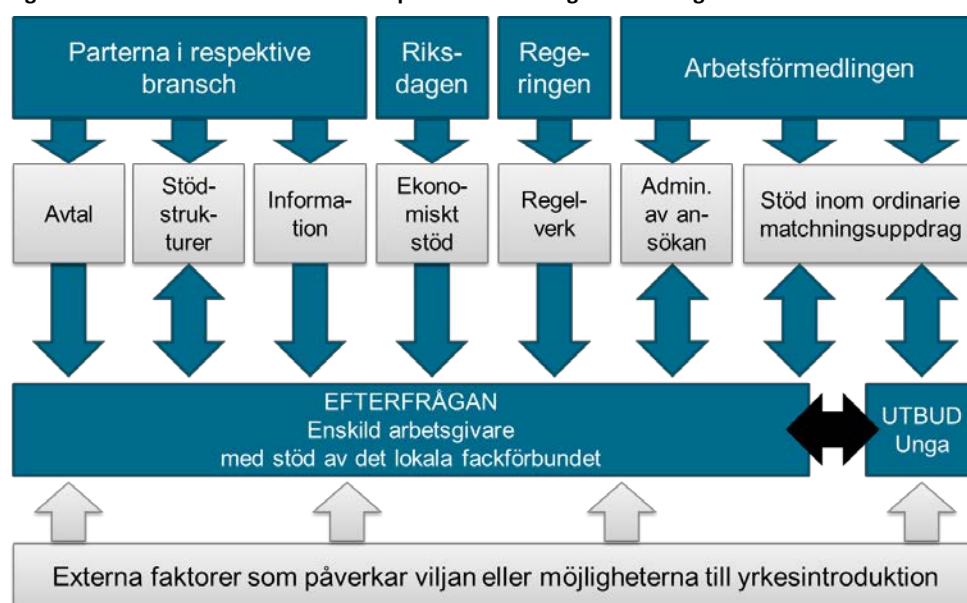
---

<sup>3</sup> Se t.ex. Prop. 2013/14:1 *Budgetpropositionen för 2014*.

även på parternas egna insatser. Figur 1 åskådliggör olika faktorer som kan komma att påverka hur många anställningar som kommer till stånd.

- Arbetsmarknadens parter ansvarar för
  - vilka kollektivavtal som tecknas och hur de utformas
  - de partsägda stödstrukturerna för handledning och utbildning i respektive bransch
  - den information om avtal och stödstrukturer som parterna förmedlar i sina respektive organisationer.
- Riksdagen beslutar om att avsätta medel för det ekonomiska stödet.
- Regeringen beslutar om regelverket för stödet.
- Arbetsförmedlingen ansvarar för
  - administrationen av ansökningar om stöd utifrån regelverket
  - att använda yrkesintroduktion som ett verktyg i sitt ordinarie matchningsarbete.

**Figur 1** Faktorer som förväntas påverka hur många anställningar som kommer till stånd



Det finns även en mängd externa faktorer som kan tänkas påverka såväl arbetsgivarnas vilja och möjligheter att anställa med yrkesintroduktionsavtal, som ungdomarnas vilja och möjligheter att ta sådana jobb. Möjliga försvårande faktorer för arbetsgivarnas del kan exempelvis vara konjunkurläget, att yrkesintroduktionsavtalet inte passar deras behov eller att de av ett eller annat skäl är ovilliga att anställa unga. Även oenighet mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen skulle kunna innebära att det inte kommer till stånd någon anställning. Ungdomarna för sin del kan exempelvis sakna

någon viktig kompetens eller helt enkelt inte tycka att det är tillräckligt attraktivt att arbeta i den aktuella branschen eller med en yrkesintroduktionsanställning.

### **1.3.1 Bedömningskriterier för ett optimalt genomförande**

Mot bakgrund av figur 1 torde ett optimalt genomförande av stödet innebära följande:

- Parterna tecknar väl fungerande avtal om yrkesintroduktion (kommer inte att utvärderas, se avsnitt 1.3.2).
- Parterna utvecklar väl fungerande stödstrukturer för utbildning och handledning i respektive bransch.
- Parterna genomför adekvata informationsinsatser så att arbetsgivarna och de fackligt förtroendevalda i respektive bransch är informerade om avtalet, om möjligheten till statligt stöd för arbetsgivare och om branschens eventuella stödstrukturer för utbildning och handledning.
- Det ekonomiska stödet till anställningarna är tillräckligt stort för att anställningar ska komma till stånd.
- Regelverket för stödet är transparent, tydligt och kompatibelt med befintliga avtal.
- De ansökningar om stöd som inkommer till Arbetsförmedlingen handläggs på ett effektivt sätt.
- Arbetsförmedlingen genomför, inom ramen för sitt ordinarie matchningsuppdrag och befintligt regelverk, adekvata insatser för att
  - informera arbetslösa ungdomar och arbetsgivare om möjligheten till yrkesintroduktion
  - vid behov stödja arbetsgivare i rekryteringsprocessen
  - vid behov rusta ungdomar inför en yrkesintroduktionsanställning med hjälp av andra insatser, till exempel arbetsmarknadsutbildning eller praktik, inför en yrkesintroduktionsanställning.
- Arbetsgivarna vill och har med stöd av det lokala fackförbundet möjlighet att anställa; det vill säga det finns inga ytterligare faktorer som hindrar, som till exempel lågkonjunktur, tidigare negativa erfarenheter av att anställa unga eller att arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen inte kommer överens.
- Ungdomar vill och har möjlighet att ta en yrkesintroduktionsanställning; det vill säga det finns inga ytterligare faktorer som hindrar, som till exempel att de saknar rätt kompetens eller att lönen upplevs vara för låg.

Mot bakgrund av dessa kriterier kommer vi i rapportens avslutande kapitel att göra en samlad bedömning av genomförandet av stödet så här långt.

### **1.3.2 Avgränsningar**

Utformningen av kollektivavtalen om yrkesintroduktion är i huvudsak en fråga för arbetsmarknadens parter. Vi har därför inte gjort någon fördjupad granskning av hur avtalen kommer till, om de fungerar väl och varför inte fler avtal tecknas. Vi har i huvudsak granskat hur genomförandet av stödet som helhet fungerar och vilka allmänna slutsatser som kan dras utifrån detta, oberoende av branscher och avtal.

## **1.4 Genomförande av uppdraget**

### **1.4.1 Intervjuer med parterna och Arbetsförmedlingen**

Statskontorets analys bygger på intervjuer med representanter för Arbetsförmedlingen på central och lokal nivå, merparten av de arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer som tecknat avtal om yrkesintroduktion eller motsvarande samt Landsorganisationen (LO) och Föreningen Svenskt Näringsliv. Vi har även ställt frågor skriftligen till de fackliga organisationerna på regional nivå.

Inför den muntliga lägesrapporten genomförde vi även intervjuer med parts-gemensamma representanter, såsom yrkesnämnder och projektledare för branschernas informationsinsatser. Vi gjorde även två arbetsplatsbesök i Småland.

### **1.4.2 Enkäter till arbetsgivare, förmedlare och kontorschefer**

Därutöver har Arbetsförmedlingen på Statskontorets uppdrag genomfört två telefonenkäter riktade till arbetsgivare som har respektive inte har yrkesintroduktionsanställda med stöd från Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen har på vårt uppdrag även genomfört två webbenkäter: en riktad till arbetsförmedlare som fattat beslut om stöd för yrkesintroduktionsanställningar, och en till samtliga kontorschefer. En teknisk beskrivning och resultaten av respektive enkät återfinns i bilaga 3.

### **1.4.3 Granskning av skriftligt material**

Statskontoret har även tagit del av skriftligt material, främst från Arbetsförmedlingen, arbetsmarknadens parter och Delegationen för arbetsplatslärande vid yrkesintroduktionsanställningar, YA-delegationen. Det handlar bland annat om avtalen om yrkesintroduktion, ansökningar om stöd samt Arbetsförmedlingens interna styrdokument och återrapporteringar.

### **1.4.4 Projektgrupp och kvalitetssäkring**

Delrapporten har tagits fram av Helena Asp (projektledare till och med juli 2015), Jonas Pålsson (projektledare från och med augusti 2015) och Anna Fransson. En intern referensgrupp har varit knuten till projektet. Professor Jonas Olofsson vid Malmö Högskola har varit extern referensperson.

#### **1.4.5 Referensgrupp med arbetsmarknadens parter**

Statskontoret har i enlighet med uppdraget inrättat en extern referensgrupp bestående av representanter för arbetsmarknadens parter. Merparten av de arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer som tecknat avtal om yrkesintroduktion eller motsvarande har inbjudits att delta i referensgruppen. IFAU, Konjunkturinstitutet och Konkurrensverket bjuds också in till referensgruppsmötena. Vi har kallat till tre möten med den externa referensgruppen sedan projektet startade. Deltagarna i referensgruppen, liksom Arbetsförmedlingen, har också fått möjlighet att faktagranska beskrivande avsnitt på ett utkast till denna delrapport.

#### **1.4.6 Samverkansgrupp med utvärderande myndigheter**

I enlighet med uppdraget har Statskontoret även etablerat en samverkansgrupp med de utvärderande myndigheterna och Arbetsförmedlingen. Samverkansgruppen har haft fyra möten sedan projektet startade. Vi har även haft regelbundna möten med YA-delegationen i syfte att utbyta information om våra respektive uppdrag.

### **1.5 Rapportens disposition**

I kapitel 2 beskriver vi de avtal om yrkesintroduktion som hittills tecknats mellan arbetsmarknadens parter. Här beskriver vi även de statliga stöd som införts inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar.

I kapitel 3 presenterar vi statistik över de yrkesintroduktionsanställningar som hittills kommit till stånd samt resultaten och kostnaderna för dessa.

I kapitel 4 beskriver och analyserar vi arbetsgivarnas kännedom om avtalen samt de främsta informationskällorna.

I kapitel 5 beskriver och analyserar vi arbetsgivarnas rekryteringsbehov och intresse för yrkesintroduktionsanställningar. Vi analyserar också arbetsgivarnas och de fackliga organisationernas inställning till yrkesintroduktionsanställningar.

I kapitel 6 sammanfattar vi de olika former av operativt stöd till arbetsgivarna som parterna har eller håller på att bygga upp. Vi redovisar även det generella stöd som staten erbjuder för att utveckla lärandet på arbetsplatserna.

I kapitel 7 beskriver och analyserar vi hur Arbetsförmedlingen har implementerat stödet och hur Arbetsförmedlingens uppdrag att handlägga ansökningar och matcha mot yrkesintroduktionsanställningar har fungerat.

Kapitel 3–7 avslutas med Statskontorets sammanfattande iakttagelser. Dessa iakttagelser utgör en viktig grund för det åttonde och avslutande kapitlet.

I kapitel 8 redovisar vi Statskontorets slutsatser och förslag.



## **2 Avtalen och de statliga stödinsatserna**

Bakgrunden till införandet av det ekonomiska stödet för yrkesintroduktionsanställningar var att arbetsmarknadens parter i vissa branscher hade tecknat kollektivavtal om yrkesintroduktion för ungdomar.

I detta kapitel beskriver vi yrkesintroduktionsavtalens konstruktion, vilka avtal som finns tecknade i dag samt hur de statliga stödinsatserna är konstruerade.

### **2.1 Yrkesintroduktionsavtalen**

Målgruppen för yrkesintroduktionsavtalen är främst ungdomar som inte tidigare har någon relevant erfarenhet i det aktuella yrket. Avtalskonstruktionen bygger på att den som anställs får utbildning och handledning under en viss del av arbetstiden. Arbetsgivaren betalar i gengäld ingen lön för denna del. Det innebär att individen får en inlärningsstid i yrket, samtidigt som arbetsgivarens totala lönekostnad blir lägre. Konstruktionen påminner om de lärlingsavtal som finns i vissa branscher på arbetsmarknaden.

#### **2.1.1 Parterna har tecknat 39 avtal**

För närvarande finns yrkesintroduktionsavtal inom bland annat delar av industrin, elinstallationsbranschen, kommunal vård och omsorg, detaljhandeln samt städ- och fastighetsbranschen. Den 1 september 2015 hade totalt nio fackliga organisationer tecknat yrkesintroduktionsavtal som enligt Arbetsförmedlingen uppfyller villkoren för stöd (villkoren beskrivs i avsnitt 2.2.2). Många av dessa fackliga organisationer har valt att teckna avtal med fler än en arbetsgivarorganisation. Sammantaget har parterna tecknat 39 olika yrkesintroduktionsavtal. Vissa avtal hade redan tecknats då stödet infördes, andra har tillkommit senare.

Tabell 1 ger en översiktlig bild över avtalen. Utöver dessa har diskussioner om avtal förekommit i ytterligare några branscher (se avsnitt 2.1.7).

**Tabell 1 Yrkesintroduktionsavtal som enligt Arbetsförmedlingen uppfyller villkoren för stöd den 1 september 2015**

Facklig part	Arbetsgivarpart	Beskrivning av bransch	Tecknat
<b>Fastighetsanställdas förbund</b>	Almega Tjänsteförbunden	Serviceentreprenad (lokalvård)	Jan 2014
"	"	Specialservice (sanering)	Jan 2014
"	Almega Tjänsteförbunden	Fastighet	Jan 2014
"	Fastigo	Fastighet	Jan 2014
"	KFO	Fastighet	Jan 2014
<b>GS</b>	Grafiska företagens förbund	Förpackning	Mar 2014
"	"	Infomedia (tryckeri)	Mar 2014
"	Skogs- och lantarbetsgivarförbundet	Skogsbruk	Sep 2014
"	Sveriges Skogsindustrier	Sågverksindustri	Okt 2013
"	Trä- och möbelföretagen	Träindustri	Okt 2013
"	"	Stoppmöbelindustri	Okt 2013
<b>Handelsanställdas förbund</b>	Svensk Handel/KFO (Avtal om yrkespraktik)	Detaljhandel	Apr 2013
<b>IF Metall</b>	Byggnadsämnesförbundet (BÄF)	Byggnadsämnes- och buteljglasindustri	Feb 2011
"	Gruvornas arbetsgivarförbund	Gruvdrift	Nov 2010
"	IKEM (11 olika avtal)	Kemisk industri m.m.	Nov 2010
"	Stål och Metall Arbetsgivarförbundet	Stål- och metallindustri	Nov 2010
"	SVEMEK	Mek. verkstäder m.m.	Nov 2010
"	Sveriges textil- och modeföretag (Teko)	Textil och mode	Jan 2011
"	Teknikarbetsgivarna	Verkstadsindustri	Nov 2010
<b>Livsmedelsarbetareförbundet</b>	Livsmedelsföretagen	Livsmedelsindustri	Okt 2014
<b>Seko</b>	KFS	Energi	Okt 2014
<b>Svenska kommunalarbetsgivarförbundet</b>	Fastigo	Fastighet	Jan 2014
"	KFS	Energi	Okt 2014
"	"	Vatten och avlopp	Okt 2014
"	SKL/Pacta (Arbetslivsintroduktionsanst., BAL)	Vård och omsorg**	Feb 2013
"	SKL/Pacta (Utbildnings- och introduktionsanställning, BUI)	Vård och omsorg	Dec 2012
<b>Svenska elektrikerförbundet (SEF)</b>	Elektriska installatörsorganisationen (EIO)	Elinstallation (yrkesutbildningsavtalet)	*
"	"	Elinstallation (ETG)	Maj 2015
<b>Teaterförbundet</b>	Svensk Scenkonst	Scenkonst	Apr 2014

\* Elbranschens yrkesutbildningsavtal (lärlingsavtal) är till skillnad från övriga avtal etablerat sedan decennier. Avtalet har dock befunnits falla innanför de ramar som krävs för stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Därför kan arbetsgivare i elbranschen som anställer lärlingar sedan maj 2014 ansöka om stöd.

\*\* Parterna kan på lokal nivå komma överens om anställningar även i andra verksamheter.

### **2.1.2 Avtalens utformning varierar**

Vissa av yrkesintroduktionsavtalen är helt eller näst intill likalydande. Detta gäller exempelvis de avtal som IF Metall har tecknat med olika arbetsgivarorganisationer. Detsamma gäller de olika avtal som fackförbundet GS har tecknat. I de flesta andra fall finns det däremot skillnader mellan olika branscher och ibland även mellan olika avtal i samma bransch. Nyanser i avtalsskrivningar och skillnader i parternas tolkningar och tillämpning gör att det är svårt att jämföra avtalen med varandra. Exakt hur varje avtal ska tolkas är upp till parterna att avgöra. På ett övergripande plan har avtalen emellertid vissa gemensamma drag.

De flesta avtal som hittills har tecknats utgår från att arbetsgivaren behöver säkra sin långsiktiga kompetensförsörjning och att individen ska få möjlighet till introduktion i yrket. Yrkesintroduktionsanställningen innebär i de flesta fall att individen får en form av färdigutbildning på arbetsplatsen efter slutförd gymnasieutbildning. Men få avtal innehåller några absoluta krav på vilken gymnasieutbildning individen ska ha gått. Detta speglar att många avtal i någon mån syftar till att bredda rekryteringen till branschen. Det finns dock även enstaka avtal som inte innebär färdigutbildning utan som snarare syftar till att ge arbetslösa ungdomar en möjlighet att prova på att arbeta i branschen (se vidare avsnitt 2.1.5).

### **2.1.3 Utbildningsdelens omfattning och innehåll varierar**

För att uppfylla villkoren för stöd ska utbildningsdelen i princip uppgå till mellan 15–25 procent av arbetstiden. Resterande tid ägnas åt arbete, och är därmed lönegrundande. Om exempelvis 25 procent av arbetstiden ägnas åt utbildning och handledning uppgår lönen i typfallet till 75 procent av branschens ordinarie lägsta lön eller motsvarande. Men det är inte alla avtal som anger en uttrycklig procentsiffra för utbildningsdelens omfattning.

Innehållet i utbildningen och handledningen varierar också mellan olika avtal och branscher. I de flesta avtal finns relativt lite reglerat om detta. I sådana fall blir det upp till de lokala parterna att i det enskilda fallet avgöra vad som är ett lämpligt utbildningsinnehåll. Som stöd har de avtalsslutande parterna utvecklat stödstrukturer som ska underlätta lärandet på arbetsplatsen (se kapitel 6).

De flesta avtal ställer krav på att de lokala parterna på arbetsplatsen tecknar en lokal överenskommelse innan anställning kan ske. Anställningstiden varierar mellan sex och tolv månader. Ibland finns möjlighet till förlängning om vissa förutsättningar är uppfyllda. I många av avtalen övergår anställningen per automatik i en tillsvidareanställning om den inte avbryts av någon av parterna dessförinnan. Ett flertal av avtalen innehåller också bestämmelser om att anställning kan ske även om det finns tidigare anställda som enligt lagen

(1982:80) om anställningsskydd (LAS) annars skulle ha företrädesrätt till återanställning.

#### **2.1.4 Några avtal avser en mer specifik målgrupp**

Några avtal avser en mer avgränsad och specifik målgrupp än övriga. Det gäller exempelvis avtalet mellan Handels och Svensk Handel/KFO, som ställer krav på att den som anställs ska vara högst 20 år gammal och ha slutfört Handels- och administrationsprogrammet med handelsinriktning på gymnasiet. Det gäller också avtalet om utbildnings- och introduktionsanställning (BUI) mellan Kommunal och SKL/Pacta, som riktar sig till individer som har fullföljt vård- och omsorgsprogrammet på gymnasiet. Vissa avtal innehåller även begränsningar av antalet yrkesintroduktionsanställda i förhållande till övrig personal. Det gäller bland annat yrkesutbildningsavtalet mellan Elektrikerförbundet och EIO, samt avtalet om yrkespraktik mellan Handels och Svensk Handel/KFO.<sup>4</sup>

#### **2.1.5 Prova-på-avtal i vård och omsorg**

Avtalet om arbetslivsintroduktionsanställning (BAL) mellan Kommunal och SKL/Pacta riktar sig uttryckligen till arbetslösa ungdomar som behöver en arbetslivsintroduktion för att komma in på arbetsmarknaden. Till skillnad från i de flesta andra yrkesintroduktionsavtal finns här inget krav på slutförd gymnasieutbildning. Tanken är att arbetstagaren ska ges möjlighet att arbeta i 12 månader och samtidigt påbörja alternativt slutföra studier på gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram.

#### **2.1.6 Yrkesintroduktionsmodellen är under uppbyggnad i de flesta branscher**

Yrkesintroduktionsavtalen återfinns både i branscher där unga sedan tidigare är överrepresenterade jämfört med äldre arbetstagare, och i branscher där det har varit svårt att attrahera unga och säkra branschens kompetensbehov. Gemensamt för nästan samtliga berörda branscher är att yrkesintroduktionsavtalen är relativt nytecknade. Undantaget är yrkesutbildningsavtalet i elbranschen, som är etablerat sedan länge. En annan sak som övriga branscher har gemensamt är att de inte har haft någon lärlingstradition i modern tid, även om vissa arbetsgivare är vana att ta emot unga från gymnasieskolan på arbetsplatsförlagt lärande. I alla aktuella branscher utom elbranschen befinner sig därför yrkesintroduktionsmodellen i ett uppbyggnadsskede.

---

<sup>4</sup> I elbranschens avtal anges att ett företag med 1–2 anställda elmontörer med erfarenhet får ta en lärling, ett företag med 3–4 montörer får ta två lärlingar, och så vidare enligt en i avtalet fastställd trappa. I avtalet mellan Handelsanställdas förbund och Svensk Handel/KFO anges att en arbetsplats får ha en (1) yrkesintroduktionsanställd. Om arbetsplatsen har fler än 25 anställda får arbetsplatsen ha två yrkesintroduktionsanställda.

### **2.1.7 Fler avtal kan tillkomma framöver**

Utöver de avtal som nämns ovan har det förekommit diskussioner i fler branscher om att teckna avtal, med varierande grad av konkretion. Bland annat tecknade Hotell- och restaurangfacket 2013 en avsiktsförklaring med arbetsgivarorganisationen Visita om att teckna yrkesintroduktionsavtal. Även i andra branscher ska diskussioner ha förekommit. Huruvida parterna har nått fram till ett avtal eller inte ska enligt uppgifter till Statskontoret främst bero på branschspecifika omständigheter. Det kan exempelvis handla om att parternas förhandlingar av olika skäl fokuserar på andra frågor än långsiktig kompetensförsörjning. Det faktum att diskussioner har förts tyder dock på att det kan tillkomma fler avtal framöver.

## **2.2 Ekonomiskt stöd till arbetsgivare**

I syfte att stimulera till anställning av unga på basis av yrkesintroduktionsavtal infördes ett ekonomiskt stöd till arbetsgivare den 15 januari 2014.

### **2.2.1 Lönesubvention och handledarstöd**

En arbetsgivare som vill anställa en ung person med ett yrkesintroduktionsavtal som grund kan ansöka om stöd hos Arbetsförmedlingen. Stödet består av dels en lönesubvention, dels ett handledarstöd. Lönesubventionen utgår i form av en kreditering på arbetsgivarens skattekonto, och motsvarar till sin storlek en ordinarie arbetsgivaravgift.<sup>5</sup> Handledarstödet utbetalas av Arbetsförmedlingen och uppgår till 115 kronor per dag, eller ungefär 2 500 kronor per månad. Med stöd avser vi fortsättningsvis både lönesubvention och handledarstöd, om inte annat anges.

### **2.2.2 Villkoren för stöd**

Regelverket för stöd för yrkesintroduktionsanställningar är utformat som en yttre ram. Denna ram anger vilka anställningar som ska kunna vara stödberättigade. Förordningen (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar innehåller bland annat följande krav:

- Anställningen ska omfattas av ett centralt kollektivavtal om yrkesintroduktion, eller ett hängavtal<sup>6</sup> till ett sådant avtal.
- Utbildning eller handledning ska sammantaget uppgå till minst 15 procent av arbetstiden.

---

<sup>5</sup> En ordinarie arbetsgivaravgift motsvarar 31,42 procent på bruttolönen. Lönesubventionen ges utöver de nedsatta arbetsgivaravgifterna för unga.

<sup>6</sup> Med hängavtal avses ett avtal som ingås direkt mellan en oorganiserad arbetsgivare och ett eller flera fackförbund, och som har motsvarande innehåll som kollektivavtalet på det eller de områden som berörs.

- Lönen ska uppgå till minst 75 procent av ordinarie kollektivavtalsenlig lön, och minst motsvara den del av arbetstiden som inte är utbildning eller handledning.<sup>7</sup>
- Anställningen ska vara minst sex månader, och stöd lämnas under högst tolv månader.
- Det ska finnas en upprättad utbildningsplan som anger utbildningens innehåll, omfattning och mål samt vem som ska vara handledare på arbetsplatsen.
- Individens ska ha fyllt 15 men inte 25 år. Individens ska sakna relevant yrkeserfarenhet, alternativt ha varit inskriven som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen i tre månader.<sup>8</sup>
- Stöd får inte lämnas om den som anställs har haft en yrkesintroduktionsanställning med stöd på samma kollektivavtalsområde under de senaste 18 månaderna.
- Den lokala arbetstagarorganisationen ska ges möjlighet att yttra sig över om lön och utbildningsplan är i enlighet med kollektivavtalet.

Som vi har sett kan kollektivavtalen i respektive bransch innehålla både snävare och vidare krav än ovanstående, exempelvis vad gäller ålder eller utbildningsbakgrund för den som anställs. För att arbetsgivaren ska ha rätt till statligt stöd för anställningen måste både kollektivavtalets och förordningens krav vara uppfyllda.

### 2.2.3 Viktigt att göra skillnad på anställning och stöd

På den svenska arbetsmarknaden regleras löner och anställningsvillkor i huvudsak i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Detta gäller även för yrkesintroduktionsanställningar. Om arbetsmarknadens parter skulle ha olika syn på om en enskild anställning lever upp till kollektivavtalets bestämmelser finns det väl etablerade strukturer för parterna att inbördes hantera sådana tvister. Att staten genom Arbetsförmedlingen är inblandad i yrkesintroduktion innebär alltså inte att staten har någon kontrollfunktion i fråga

---

<sup>7</sup> Om tiden i utbildning eller med handledning är 25 procent eller mer av arbetstiden, ska lönen vara minst 75 procent av lönen enligt kollektivavtal för en anställning utan utbildning eller handledning. Om tiden i utbildning eller med handledning är mindre än 25 procent av arbetstiden, ska lönen minst motsvara den andel av arbetstiden som inte är utbildning eller med handledning.

<sup>8</sup> Om den som anställs är arbetslös och har relevant yrkeserfarenhet, ska han eller hon ha varit arbetslös och inskriven på Arbetsförmedlingen i sammanlagt 90 kalenderdagar under en ramtid om fyra månader. Det finns inget i regelverket som hindrar att inskrivningen kan avse deltid. Den som anställs får inte redan vara anställd hos arbetsgivaren (exempelvis på deltid), om inte den befintliga anställningen avser andra arbetsuppgifter på ett annat kollektivavtalsområde eller arbete vid sidan av gymnasiestudier på heltid.

om löner och anställningsvillkor. Under förutsättning att parterna är överens om anställningen prövar staten sedan villkoren för stöd till arbetsgivaren.

Skillnaden mellan villkoren för anställningen och villkoren för stödet blir särskilt tydlig i fråga om den utbildning och handledning som ska ges inom ramen för yrkesintroduktionsanställningen. Kollektivavtalen om yrkesintroduktion bygger på att individen avstår en del av den ordinarie lönen i utbyte mot utbildning och handledning. Från individens perspektiv är det därför av central betydelse att han eller hon faktiskt också erbjuds utbildning och handledning i den utsträckning och kvalitet som överenskommit mellan parterna. Den lokala fackliga parten har i praktiken ett slags kontrollfunktion när det gäller utbildningens innehåll och omfattning. Statens kontroll innefattar däremot endast att villkoren för stöd till arbetsgivaren är uppfyllda (se avsnitt 2.2.2). I detta ingår bland annat att det faktiskt rör sig om en yrkesintroduktionsanställning och att det därmed finns en utbildningsplan. Utbildningsplanens närmare innehåll och genomförande är däremot en del av anställningsvillkoren, och därmed en fråga för parterna.

#### **2.2.4 Stödet är inte ett arbetsmarknadspolitiskt program**

Det ekonomiska stödet för yrkesintroduktionsanställningar är inte ett arbetsmarknadspolitiskt program. Det beror dels på att stödet bygger på parternas avtal, dels på att stödet är utformat som en rättighet. Det senare innebär bland annat att Arbetsförmedlingen inte gör någon arbetsmarknadspolitisk bedömning i samband med ansökan.<sup>9</sup> I förordningen finns inte heller några krav på att yrkesintroduktionsanställningen ska ha förmedlats av Arbetsförmedlingen eller att individen ska vara arbetslös. Arbetsförmedlingen har dock i uppdrag att använda stödet för yrkesintroduktionsanställningar som ett verktyg i myndighetens arbete för att unga arbetslösa ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden (se vidare kapitel 7).

### **2.3 Ytterligare stödinsatser**

Utöver det ekonomiska stödet till de arbetsgivare som anställer har riksdagen också fattat beslut om ytterligare stöd med koppling till yrkesintroduktionsanställningar. Dessa stödinsatser riktar sig till parternas organisationer. Syftet är att bidra dels till informations- och kunskapsspridning om avtalen, dels till utvecklingen av kvaliteten i lärandet på arbetsplatsen.

---

<sup>9</sup> Arbetsförmedlingen gör normalt arbetsmarknadspolitiska bedömningar innan en arbetslös individ anvisas till ett arbetsmarknadspolitiskt program (till exempel arbetsmarknadsutbildning, praktik eller anställningsstöd). Syftet är att bedöma vilka behov och möjligheter att få ett jobb som individen har, och om det mot bakgrund av detta är motiverat att ge en programinsats.

### 2.3.1 Främjandemedel för att sprida information

Sedan 2013 har det funnits möjlighet för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer inom samma bransch att gemensamt ansöka om så kallade främjandemedel. Med hjälp av dessa medel ska parterna sprida information och kunskap om avtalen till de egna medlemmarna, och därmed främja användningen av kommande eller befintliga yrkesintroduktionsavtal. Även parternas centralorganisationer har möjlighet att söka stöd. Ansökan görs till Arbetsmarknadsdepartementet. Bidraget uppgår till 500 000–2 000 000 kronor per bransch och år. Storleken på bidraget bestäms utifrån de aktiviteter parterna planerar att genomföra. Vilket belopp som maximalt kan beviljas varierar mellan olika branscher och beror på antalet anställda på respektive kollektivavtalsområde.

### 2.3.2 Statsbidrag för utveckling av lärandet på arbetsplatsen

I juli 2014 infördes ett riktat statsbidrag för utveckling av lärande på arbetsplatser.<sup>10</sup> Bidraget kan bland annat sökas av partsorganisationerna för att utveckla kvaliteten i lärandet inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar. Ansökan görs till Skolverket. Insatserna kan syfta till utveckling inom något av följande områden:

- Kompetensprofiler<sup>11</sup> och valideringsmodeller.
- System för certifiering av aktörer som kan bistå arbetsplatser med att upprätta utbildningsplaner och följa upp lärande på arbetsplatsen.
- Branschkriterier för handledarutbildningar och certifiering av desamma.
- Regional samverkan för att stödja lärande på arbetsplatser.

### 2.3.3 En delegation ska sprida goda exempel

Utöver nämnda statsbidrag har regeringen också tillsatt en nationell delegation för lärande på arbetsplatserna inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar, YA-delegationen. Delegationen ska bland annat samla och sprida information om hur ett väl strukturerat och relevant lärande på arbetsplatser kan utformas, samt bistå partsorganisationer med stöd i arbetet med att utveckla lärandet. Delegationen är sammansatt av representanter för organisationer som har tecknat yrkesintroduktionsavtal och leds av Skolverkets överdirektör.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Förordning (2014:375) om statsbidrag för utveckling av lärande på arbetsplatser.

<sup>11</sup> Kompetensprofiler avser kunskaper, färdigheter och kompetenser som behövs för att vara anställningsbar i en viss bransch.

<sup>12</sup> Dir. 2014:51 *Nationell delegation för lärande på arbetsplatserna inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar*.

## 3 Resultat och kostnader

I detta kapitel beskriver vi de yrkesintroduktionsanställningar med stöd som har kommit till stånd såhär långt. Vi beskriver också vilka resultat som har uppnåtts hittills och vad stödet för yrkesintroduktionsanställningar har kostat.

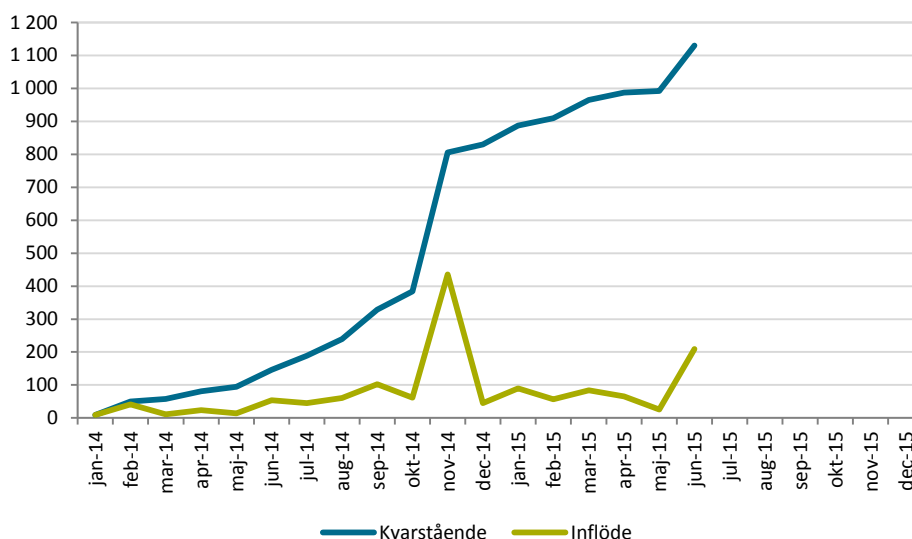
### 3.1 Ungdomar som har anställts

Den 30 juni 2015 hade 1 130 personer en yrkesintroduktionsanställning med stöd. Sammanlagt hade 1 432 ungdomar påbörjat en sådan anställning sedan januari 2014.

#### 3.1.1 Inflöde om 50–100 ungdomar varje månad

Sedan mitten av 2014 har i normalfallet 50–100 ungdomar per månad påbörjat en stödberättigad yrkesintroduktionsanställning. Ett undantag var november 2014, då Volvo beviljades stöd för de närmare 400 deltagarna i företagets årliga introduktionssatsning Volvosteget. Denna satsning har funnits sedan 2012 och har inneburit att ungefär 400 ungdomar per år har anställts i Volvo-koncernen på IF Metalls och Teknikarbetsgivarnas yrkesintroduktionsavtal. En annan månad då ovanligt många anställdes med stödet för yrkesintroduktionsanställningar var juni 2015, då många ungdomar som just hade gått ut elprogrammet fick anställning på elbranschens lärlingsavtal (se diagram 1).

Diagram 1 Antal nya (inflöde) respektive kvarstående (stock) i stöd för yrkesintroduktionsanställningar per månad



Källa: Arbetsförmedlingen.

Utöver dessa 1 432 anställningar finns det eller har funnits yrkesintroduktionsanställda även hos arbetsgivare som inte har sökt eller inte beviljats stöd från Arbetsförmedlingen. Dessa anställningar syns inte i Arbetsförmedlingens statistik och den närmare omfattningen är därför inte känd. Statskontoret bedömer emellertid att förekomsten inte är betydande, eftersom detta annars skulle ha kommit till de centrala parternas kännedom.

Med anställningar avser vi fortsättningsvis anställningar för vilka Arbetsförmedlingen har beviljat stöd, om inte annat anges.

### 3.1.2 Flest har anställts inom industrin

Till och med juni 2015 har åtminstone någon anställning kommit till stånd på 33 av de totalt 39 yrkesintroduktionsavtalen. Flest har anställts på IF Metalls och Teknikarbetsgivarnas avtal. Men närmare 400 av de 549 som har anställts på detta avtal har varit deltagare i Volvosteget och därmed anställda i en och samma koncern. Även elbranschens yrkesutbildningsavtal och Kommunals och SKL:s avtal om arbetslivsintroduktionsanställning (BAL) står för en relativt stor del av anställningarna (se tabell 2). Sammantaget har 83 procent av anställningarna skett på något av dessa tre avtal.

**Tabell 2** De tio yrkesintroduktionsavtal där flest har anställts med stöd från Arbetsförmedlingen den 30 juni 2015

Facklig part	Arbetsgivarpart	Antal anst.	Andel av samtliga
IF Metall	Teknikarbetsgivarna	549	38 %
Svenska elektrikerförbundet (SEF)	Elektriska installatörsorganisationen (EIO) (Yrkesutbildningsavtalet)	423	30 %
Svenska kommunalarbetareförbundet	SKL/Pacta (BAL-avtalet)	209	15 %
IF Metall	IKEM (Gemensamma metallavtalet)	41	3 %
Handelsanställdas förbund	Svensk handel	22	1 %
Svenska elektrikerförbundet (SEF)	Elektriska installatörsorganisationen (EIO) (ETG-avtalet)	19	1 %
GS	Trä- och möbelföretagen (Träindustriavtalet)	18	1 %
IF Metall	SVEMEK	17	1 %
IF Metall	IKEM (Allokemiatavtalet)	13	1 %
Fastighetsanställdas förbund	Almega Tjänsteförbunden Fastighetsarbetsgivarna	12	1 %
Övriga avtal (ytterligare 23)		109	8 %
<b>Summa</b>		<b>1 432</b>	<b>100 %</b>

Källa: Arbetsförmedlingen.

Det bör nämnas att arbetsmarknadens parter har haft vissa invändningar mot statistiken över antalet anställningar. Det handlar främst om att vissa partsorganisationer har en annan uppfattning om antingen det totala antalet anställningar i den egna branschen eller hur de anställda fördelar sig mellan olika avtal i samma bransch. Det finns ett flertal möjliga källor till diskrepansen. Som tidigare nämnts är det känt att vissa arbetsgivare har anställt utan att söka stöd. Det kan också vara så att vissa arbetsgivare fyller i fel avtalsnamn på ansökningsblanketten eller att förmedlaren registrerar fel avtal i systemstödet. En ytterligare möjlighet är att arbetsgivaren har anställt på avtalet och ansökt om stöd men av något skäl fått avslag på ansökan.

Parterna kan inte heller närmare verifiera i vilken mån deras och Arbetsförmedlingens uppgifter skiljer sig åt, eftersom Arbetsförmedlingen bedömer att uppgifter om vilka arbetsgivare som har anställt skyddas av sekretess och därför inte kan lämnas ut (se avsnitt 7.4.6). Statskontoret bedömer dock att oenigheten på det hela taget rör relativt få anställningar.

### **3.1.3 De flesta besluten avser 12 månader**

Av de beslut som har fattats den 30 juni 2015 avser 79 procent en anställningstid på 12 månader. En mindre andel, 16 procent, avser 6 månaders anställningstid. Därutöver finns ett fåtal beslut som i huvudsak avser anställningstider som är längre än 6 månader men kortare än 12 månader.<sup>13</sup> Hur långa anställningstiderna har varit beror i huvudsak på vad som finns reglerat om anställningstid i respektive avtal.

### **3.1.4 Stockholmsregionen är underrepresenterad**

Anställningarna har kommit till stånd med relativt jämn fördelning över landet. Stockholmsregionen är emellertid underrepresenterad, särskilt om antalet anställningar sätts i relation till folkmängden.

### **3.1.5 Hälften har anställts på stora arbetsplatser**

Små arbetsplatser stod fram till den 30 juni för 22 procent av anställningarna, medelstora arbetsplatser för 27 procent och stora arbetsplatser för 51 procent. Med små arbetsplatser avses här 1–9 anställda, med medelstora avses 10–49 anställda och med stora arbetsplatser avses 50 anställda eller fler. Andelen anställningar på stora arbetsplatser drivs upp av IF Metalls och Teknikarbetsgivarnas avtal, där merparten av anställningarna har skett på företag i Volvokoncernen. Motpolen är elavtalet, där endast 16 procent av anställningarna har skett på stora arbetsplatser.

---

<sup>13</sup> Statskontoret har beräknat antalet månader utifrån hur många dagar som Arbetsförmedlingens beslut avser. Beslut som avser 151–210 dagar har definierats som 6 månader, medan beslut som avser 331–390 dagar har definierats som 12 månader.

### **3.1.6 Fler män än kvinnor bland de anställda**

Kvinnor utgör 27 procent av de anställda, medan män utgör 73 procent. Detta beror främst på att fler anställningar har kommit till stånd i manligt dominerade branscher som industrin och elbranschen. I dessa branscher är majoriteten män även bland de yrkesintroduktionsanställda. Bland de avtal som har resulterat i fler än 10 anställningar är det endast inom vård och omsorg samt inom handeln som fler kvinnor än män har anställts.

### **3.1.7 Nästan alla har klarat gymnasiet ...**

Av de yrkesintroduktionsanställda har 93 procent haft åtminstone fullständig gymnasieutbildning. Det är högre än i arbetskraften i allmänhet, och avsevärt högre än bland arbetslösa. Av dessa har 5 procentenheter även eftergymnasial utbildning.

Att nästan samtliga som har anställts har fullständig gymnasieutbildning gäller för nästan samtliga avtal. Bland de avtal där flest har anställts är det endast Kommunals och SKL:s BAL-avtal som i viss mån utgör ett undantag. På detta avtal har 21 procent av de anställda saknat fullständig gymnasieutbildning. Detta är inte förvånande med tanke på att avtalet saknar krav på avslutad gymnasieutbildning och uttryckligen riktar sig till arbetslösa.

Nästan alla anställda, 92 procent, har varit födda i Sverige. Utrikes födda är därmed underrepresenterade jämfört med sammansättningen både i befolkningen och bland arbetslösa ungdomar. Mindre än 3 procent av de yrkesintroduktionsanställda har haft en funktionsnedsättning.

### **3.1.8 ... men de flesta kommer från arbetslöshet**

Samtidigt som nästan alla som har anställts har haft en fullständig gymnasieutbildning har de flesta också åtminstone en viss arbetslöshetsperiod bakom sig. För att anställningen ska berättiga till stöd vill Arbetsförmedlingen att även individer som inte kommer från arbetslöshet ska skriva in sig hos myndigheten i samband med anställningen (se avsnitt 7.3.1). Definitionsmässigt har därför alla som anställts varit inskrivna i åtminstone någon enstaka dag. Men statistik från Arbetsförmedlingen visar att de flesta har varit arbetslösa betydligt längre tid än så. Till och med den 30 juni hade tre fjärdedelar av de anställda varit inskrivna i mer än 30 dagar vid anställningstillfället. Mer än hälften, 53 procent, hade varit inskrivna i mer än 90 dagar (se tabell 3).

**Tabell 3 Tid i arbetslöshet vid anställningstillfället**

Inskrivningstid	Antal anställningar	Andel av samtliga
0–15 dagar	134	9 %
16–30 dagar	227	16 %
31–90 dagar	319	22 %
91–180 dagar	392	28 %
181–365 dagar	204	14 %
Mer än 365 dagar	156	11 %
<b>Summa</b>	<b>1 432</b>	<b>100 %</b>

Källa: Arbetsförmedlingen.

På IF Metalls och Teknikarbetsgivarnas avtal, där flest ungdomar har anställts, hade hela 78 procent av ungdomarna mer än 90 dagars inskrivning bakom sig. En anledning till detta är att Volvo särskilt rekryterade ur gruppen långtidsarbetslösa till de närmare 400 årsplatserna i Volvosteget. Motsvarande siffra för yrkesutbildningsavtalet i elbranschen är 14 procent, och 67 procent för Kommunals och SKL:s BAL-avtal. Även på denna punkt är det alltså avtalens utformning och tillämpning som har betydelse för vilka grupper som anställs.

### 3.1.9 Tre av fyra saknar relevant yrkeserfarenhet

Enligt förordningen finns två olika kvalificeringsgrunder för stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Stödet kan beviljas för individer som antingen saknar relevant erfarenhet inom yrket eller har varit inskrivna som arbetsökande i minst tre månader (se avsnitt 2.2.2). Bland de ungdomar som har anställts fram till den 30 juni 2015 saknade 77 procent relevant yrkeserfarenhet vid inskrivningstillfället, medan 54 procent hade varit arbetslösa i minst tre månader. Många av ungdomarna uppfyllde alltså båda villkoren.

### 3.1.10 Omfattning av utbildning och handledning varierar

Utbildningens och handledningens omfattning bestäms till stor del av hur respektive avtal är skrivet. Mer än hälften av de anställningar som hittills har kommit till stånd har en utbildningskomponent som motsvarar 25 procent av arbetstiden. I denna kategori återfinns bland annat de flesta av anställningarna på IF Metalls och Teknikarbetsgivarnas avtal liksom på Kommunals och SKL:s BAL-avtal. Fyra av tio anställningar har en utbildningskomponent som motsvarar 15 procent av arbetstiden. Bland dessa ingår merparten av anställningarna på elbranschens yrkesutbildningsavtal.

## 3.2 Resultat efter slutförd yrkesintroduktion

Arbetsförmedlingen följer regelbundet upp vad deltagare i olika program och insatser gör 90 dagar efter programslut. Relativt få individer har hittills slutfört en yrkesintroduktionsanställning. Det är därför ännu för tidigt att dra några säkra slutsatser om i vilken utsträckning yrkesintroduktionsanställningar leder till fortsatt anställning. I detta avsnitt redovisar vi resultatet så här långt, samt varför vissa anställningar har avbrutits.

### 3.2.1 Hälften har arbete utan stöd efter tre månader

Det har i 210 fall gått så pass lång tid sedan anställningens avslutande att Arbetsförmedlingens tremånadersuppföljning har genomförts. Detta innefattar individer som avslutade sin yrkesintroduktionsanställning senast i april 2015. Av dessa 210 individer har 16 procent fått fortsatt anställning hos samma arbetsgivare, medan 38 procent har annat arbete utan stöd (se tabell 4). Drygt hälften av deltagarna har alltså någon form av reguljär sysselsättning tre månader efteråt. Men majoriteten av dessa tycks inte vara kvar på samma arbetsplats som under yrkesintroduktionsanställningen. Antalet uppföljda individer är för litet för att det ska vara möjligt att dra några slutsatser om skillnader mellan olika avtal.

**Tabell 4** Uppföljning 90 dagar efter avslutad yrkesintroduktionsanställning

	Antal	Andel
Fortsatt anställning hos samma arbetsgivare	33	16 %
Annat arbete utan stöd	80	38 %
Yrkesintroduktion	11	5 %
Nystartsjobb	2	1 %
Annat arbete med stöd	1	0 %
Program med aktivitetsstöd	31	15 %
Öppet arbetslös	25	12 %
Reguljära studier	11	5 %
Annat/okänt	16	8 %
<b>Summa</b>	<b>210</b>	<b>100 %</b>

Källa: Arbetsförmedlingen.

Att en individ har fått arbete behöver emellertid inte nödvändigtvis betyda att arbetet har kommit till stånd som ett resultat av just yrkesintroduktionsanställningen. Utifrån den statistik som redovisas här går det därför inte att avgöra sysselsättningseffekterna av stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Statskontoret avser återkomma till frågan om sysselsättningseffekter i juni 2016, i vår övergripande bedömning av om stödet når sitt syfte.

### **3.2.2 Större utflöde till arbete jämfört med arbetsmarknadspolitiska program**

Stöd för yrkesintroduktionsanställningar är inget arbetsmarknadspolitiskt program. Bland annat är målgruppen delvis en annan, eftersom de yrkesintroduktionsanställda inte nödvändigtvis behöver ha någon arbetslöshetsperiod bakom sig. Resultatet ska därför inte jämföras rakt av med arbetsmarknadspolitiska program och insatser. På ett övergripande plan kan vi förvisso konstatera att det procentuella utflödet till jobb hittills varit större från yrkesintroduktion än från arbetsmarknadspolitiska anställningsstöd, nystartsjobb, praktikinsatser och liknande.<sup>14</sup> Med tanke på skillnaderna mellan insatsernas målgrupper och konstruktion går det dock inte att dra några närmare slutsatser av denna skillnad.

### **3.2.3 Var tionde har avbrutit yrkesintroduktionsanställningen**

Till och med halvårsskiftet 2015 hade 150 personer avbrutit en yrkesintroduktionsanställning med stöd. Det motsvarar drygt 10 procent av det totala antalet påbörjade anställningar. Det finns fyra huvudsakliga avbrottsorsaker:

- Att individen fått anställning hos en annan arbetsgivare.
- Att individen slutat på egen begäran.
- Att individen blivit uppsagd på grund av ”övriga skäl” (ej arbetsbrist).
- Att inblandade parter på annat sätt kommit överens om att anställningen skulle upphöra.

Ungefär 20 procent av avbrotten berodde på vardera av dessa fyra skäl. Därutöver tillkommer ett antal mindre vanliga orsaker, som att individen börjat studera eller att rätten till stöd omprövats. Inget av avtalen sticker ut på något påtagligt sätt när det gäller avhopp i förhållande till antalet anställningar.

## **3.3 Statliga kostnader för yrkesintroduktion**

Utöver lönesubvention och handledarstöd som den enskilda arbetsgivaren ansöker om har staten också kostnader för främjandemedel, statsbidrag för utveckling av lärande på arbetsplatser och för YA-delegationen.

### **3.3.1 Kostnader om 85 miljoner kronor hittills**

De sammantagna statliga kostnaderna för yrkesintroduktion uppgick till närmare 85 miljoner kronor till och med den 30 juni 2015. Kostnadsfördelningen redovisas i tabell 5. Med kostnader avses här både ökade statliga utgifter och minskade statliga inkomster. Av de totala kostnaderna var 3 miljoner

---

<sup>14</sup> Arbetsförmedlingen (2015) *Arbetsmarknadspolitiska program. Årsrapport 2014*.

kronor hänförliga till 2013, 29 miljoner till 2014 och 53 miljoner till det första halvåret 2015.

**Tabell 5 Kostnader för stöd för yrkesintroduktionsanställningar till och med juni 2015**

Kostnad	2013 Helår	2014 Helår	2015 1/1-30/6	TOTALT
Lönesubvention (skatte- kreditering)	-	7 272 000	25 065 000	<b>32 337 000</b>
Handledarstöd	-	4 827 000	12 620 000	<b>17 447 000</b>
Främjandemedel	3 250 000	7 658 000	2 374 000	<b>13 282 000</b>
Statsbidrag för utveckling av lärande på arbetsplatser	-	7 063 000	10 890 000	<b>17 953 000</b>
YA-delegationen	-	1 837 000	2 106 000	<b>3 943 000</b>
<b>TOTALT</b>	<b>3 250 000</b>	<b>28 657 000</b>	<b>53 055 000</b>	<b>84 962 000</b>

Anmärkning: Kostnaderna för Arbetsförmedlingens interna arbete med stödet tillkommer.

Källor: Skr. 2014/15:103 *Kommittéberättelse 2015* samt uppgifter från Arbetsförmedlingen, Kammarkollegiet, Skolverket och Utbildningsdepartementet.

Utöver dessa 85 miljoner kronor tillkommer också Arbetsförmedlingens interna kostnader för implementering och handläggning av stödet. Dessa kostnader ingår inte i kostnadssammanställningen. Det beror på att Arbetsförmedlingen inte redovisar interna kostnader på ett sådant sätt att handläggningen av stödet går att särskilja från myndighetens övriga verksamhet.<sup>15</sup> Det kan emellertid konstateras att den egentliga sammantagna kostnaden är högre än 85 miljoner kronor.

Varje yrkesintroduktionsanställning har hittills kostat staten drygt 59 000 kronor. Huruvida detta är en hög eller låg siffra beror på vilka effekter stödet för yrkesintroduktionsanställningar har på sysselsättningen. Som har konstaterats ovan är detta ännu för tidigt att avgöra.

### 3.3.2 Kostnaderna hittills avsevärt lägre än beräknat

Jämfört med de beräkningar som gjordes innan satsningen lanserades har staten sammantaget haft begränsade kostnader för stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Det beror framför allt på den svaga volymutvecklingen. Regeringen budgeterade förvisso för en gradvis ökning av kostnaderna för stöd för yrkesintroduktionsanställningar, men antog att totalkostnaden skulle uppgå till 211 miljoner kronor 2014 och 348 miljoner kronor 2015, exklusive

<sup>15</sup> I budgetpropositionen för 2014 beräknades Arbetsförmedlingens administrativa kostnader till 10 miljoner kronor 2014, 12 miljoner kronor 2015 och 20 miljoner kronor 2016.

Arbetsförmedlingens interna kostnader.<sup>16</sup> Om vi antar att kostnaderna under det andra halvåret 2015 blir ungefär lika stora som under det första halvåret innebär det att stöd för yrkesintroduktionsanställningar sammantaget har kostat ungefär en fjärdedel av den beräknade summan.

Möjligen kan en jämförelse också göras med tillväxttakten i nystartsjobb efter att dessa infördes 2007. Mer än tre gånger så många ungdomar påbörjade ett nystartsjobb under de första 18 månaderna jämfört med antalet ungdomar som under motsvarande tidsperiod har påbörjat en yrkesintroduktionsanställning. De båda stödinsatserna skiljer sig emellertid åt bland annat vad gäller målgrupp och utbildningsinnehåll, varför inga långtgående slutsatser bör dras av denna jämförelse.

### **3.4 Sammanfattande iakttagelser**

#### **3.4.1 Långt kvar till 30 000 anställningar**

Under de första 18 månaderna sedan stödet infördes har totalt 1 432 unga haft en yrkesintroduktionsanställning. Det är långt kvar till den ursprungliga ambitionen om 30 000 anställda per år i ett fullt utbyggt system. Tillväxttakten har också varit betydligt svagare än regeringen budgeterade för.

#### **3.4.2 Tre avtal står för merparten av anställningarna**

Tre av avtalen står för 83 procent av anställningarna såhär långt. Dessa är yrkesintroduktionsavtalet mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna, avtalet om arbetslivsintroduktionsanställning (BAL) mellan Kommunal och SKL samt yrkesutbildningsavtalet mellan Elektrikerförbundet och EIO.

#### **3.4.3 De flesta ungdomar kommer från arbetslöshet**

De ungdomar som har anställts såhär långt utgör en relativt stark grupp på arbetsmarknaden. Detta speglar bland annat det faktum att de flesta av avtalen riktar sig till individer med slutförd gymnasieutbildning. Det stora flertalet ungdomar har dock varit arbetslösa åtminstone en viss tid före anställningen. Tre fjärdedelar har varit arbetslösa i mer än en månad och mer än hälften i mer än tre månader, trots att förordningen inte innehåller något krav på att den som anställs ska vara arbetslös. Detta ökar å ena sidan sannolikheten för att insatsen kan ha haft positiva sysselsättningseffekter. Å andra sidan skulle flertalet av anställningarna inom Volvostegget och inom elbranschen sannolikt ha kommit till stånd även utan stödet.

---

<sup>16</sup> Prop. 2013/14:1 *Budgetpropositionen för 2014*, utgiftsområde 14 respektive 16. Av de totala kostnaderna beräknades 102 miljoner kronor 2014 och 204 miljoner kronor 2015 utgöras av skattekrediteringar som belastar budgetens inkomstsida.

#### **3.4.4 Få har fått fortsatt anställning hos arbetsgivaren**

Endast hälften av ungdomarna har reguljärt arbete tre månader efter yrkesintroduktionsanställningen, och de flesta av dessa är inte kvar hos samma arbetsgivare. Även om det statistiska underlaget än så länge är begränsat får detta ses som anmärkningsvärt lågt, med tanke på att de flesta avtal syftar till lärlingsliknande upplärning hos en arbetsgivare som ska underlätta arbetsgivarens kompetensförsörjning. Dessutom är många av avtalen skrivna så att anställningen med automatik ska övergå i en tillsvidareanställning om den inte avbryts av någon av parterna dessförinnan. Om yrkesintroduktion fungerar bra på arbetsplatserna borde man därför kunna förvänta sig att fler får fortsatt anställning.

#### **3.4.5 Kostnader om 85 miljoner kronor hittills**

Till och med halvårsskiftet 2015 har yrkesintroduktion kostat staten närmare 85 miljoner kronor. Det är endast en mindre del av vad som ursprungligen beräknades. Anledningen är främst att volymtillväxten har varit betydligt långsammare än vad regeringen budgeterade för.

## 4 Kännedom om avtalen

En första förutsättning för att yrkesintroduktionsanställningar ska komma till stånd är att enskilda arbetsgivare känner till att avtalen existerar. Även fackliga företrädare behöver känna till och kunna tillämpa avtalen. Eftersom grunden för stödet för yrkesintroduktionsanställningar är parternas avtal har parterna också haft det primära ansvaret för att sprida information och kunskap om avtalen i respektive organisation.

I detta kapitel redogör vi för de insatser som parterna har genomfört. Vi redogör också för våra undersökningar av arbetsgivarnas kännedom om avtalen.

### 4.1 Parternas främjandeinsatser

Som framgick av kapitel 2 har parterna sedan 2013 kunnat söka medel för att sprida information och kunskap om avtalen till de egna medlemmarna. En förutsättning har varit att parterna på arbetsgivarsidan respektive arbetstagar sidan har ansökt gemensamt.

#### 4.1.1 13 miljoner kronor i främjandemedel

De flesta av de arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som sinsemellan har tecknat avtal om yrkesintroduktion har också gemensamt sökt och beviljats främjandemedel (se kapitel 2). Utöver de organisationer som har tecknat avtal har även Hotell- och restaurangfacket och Visita beviljats främjandemedel, trots att de inte har tecknat något yrkesintroduktionsavtal.<sup>17</sup>

I kapitel 3 framgår det att främjandemedlen har medfört statliga kostnader om 13,3 miljoner kronor till och med juni 2015. I detta ingår att parterna i vissa branscher har återbetalat en mindre del av beviljade medel. Den stora merparten av de beviljade främjandemedlen har dock förbrukats. Arbetsmarknadsdepartementet har också beviljat parterna i vissa branscher att behålla tilldelade medel från 2014 för att kunna använda dem även under 2015.

#### 4.1.2 Konferenser och informationsmaterial

Som regel har arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna i respektive bransch anlitat en gemensam projektledare eller informatör för främjandeinsatserna. I vissa fall har projektledaren anställts i arbetsgivarorganisationen

---

<sup>17</sup> Arbetsförmedlingen (2015) *Särskilda främjandeinsatser avseende yrkesintroduktionsavtal*. Återrapportering till regeringen 2015-03-31.

eller i någon befintlig partsgemensam organisation. I andra fall har parterna köpt en konsulttjänst.

Arbetsförmedlingen har sammanställt parternas redovisningar. Av sammanställningen framgår att medlen huvudsakligen har använts för två övergripande ändamål. Dels har parterna tagit fram olika former av informationsmaterial, i såväl tryckt som elektronisk form. Dels har parterna genomfört informationskonferenser, seminarier, företagsbesök och utskick av material i syfte att på olika sätt nå fram med informationen till arbetsgivare och fackliga företrädare. Beviljade medel har också använts för framtagande av handledarstöd och mallar för utbildningsplaner.<sup>18</sup>

## **4.2 Kännedom om avtalen**

För att ta reda på i vilken mån arbetsgivarna känner till avtalen har Statskontoret genomfört en enkät till arbetsgivare i ett urval av de branscher där yrkesintroduktionsavtal har tecknats. De arbetsgivare som har anställt unga på yrkesintroduktionsavtalen har också fått svara på frågor om hur de fått information om avtalen. Statskontoret har därutöver, via e-post, ställt frågor om kännedomen om avtalen till de fackliga organisationerna på regional nivå, inom de avtalsområden där parterna har tecknat avtal före halvårsskiftet 2014.

### **4.2.1 Få arbetsgivare har god kännedom om avtalen**

Den breda enkäten till arbetsgivare i de branscher där avtal har tecknats genomfördes under april 2015. Enkäten riktades till ett urval av arbetsgivare inom fastighetsbranschen, detaljhandeln, vård- och omsorgssektorn, den grafiska industrin, träindustrin samt verkstadsindustrin. Urvalet uppgick till totalt 1 442 arbetsgivare. Antalet arbetsgivare som besvarade enkäten var totalt 1 010, vilket ger en svarsfrekvens på 70 procent. Enkäten beskrivs närmare i bilaga 3.

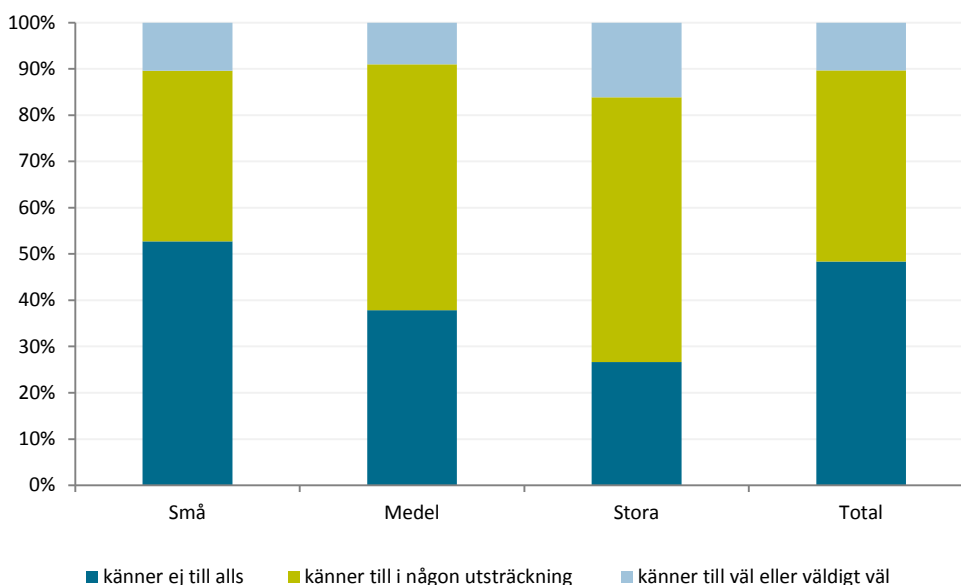
Av enkätresultatet framgår att omkring hälften av arbetsgivarna inte känner till yrkesintroduktionsavtalet över huvud taget. Omkring var tionde arbetsgivare uppger att de känner till avtalet väl eller väldigt väl.

Större arbetsgivare känner till avtalen i större utsträckning än mindre arbetsgivare (se diagram 2). Bland de minsta arbetsgivarna (1–9 anställda) uppger hälften att de inte har någon kännedom alls om avtalen. Motsvarande andel bland de största arbetsgivarna (50 eller fler anställda) är var tredje. Bland de större arbetsgivarna är det också fler som uppger att de känner till avtalen väl, i jämförelse med de minsta arbetsgivarna.

---

<sup>18</sup> Arbetsförmedlingen (2015) *Särskilda främjandeinsatser avseende yrkesintroduktionsavtal*. Återrapportering till regeringen 2015-03-31.

**Diagram 2 Arbetsgivarnas kännedom om yrkesintroduktionsavtalen efter arbetsplatsstorlek**



Anmärkning: Med små arbetsplatser avses här 1–9 anställda, med medelstora avses 10–49 anställda och med stora avses 50 anställda eller fler. Vård och omsorg ingår i stapeln Total, men inte i staplarna som visar resultaten efter arbetsplatsstorlek.

Fördelat på branscher tycks kännedomen om avtalen vara störst inom verkstadsindustrin och inom vård och omsorg. I båda branscherna är det 60 procent som uppger att de känner till avtalen. I övriga branscher är det omkring hälften som känner till avtalen.

#### **4.2.2 De fackliga organisationerna på regional nivå har god kännedom om avtalen**

Statskontoret har via e-post ställt frågor till regionala fackliga företrädare inom de fackförbund som tecknade yrkesintroduktionsavtal före halvårsskiftet 2014. Vi har bland annat frågat hur väl de regionala avdelningarna känner till avtalen. Närmare tre fjärdedelar av de regionala avdelningarna som har svarat uppger att de har god eller mycket god kännedom om det eller de yrkesintroduktionsavtal som finns i branschen. Svarsfrekvensen var dock endast 44 procent. Det kan inte uteslutas att kännedomen om yrkesintroduktion kan vara lägre bland de avdelningar som har valt att inte svara.

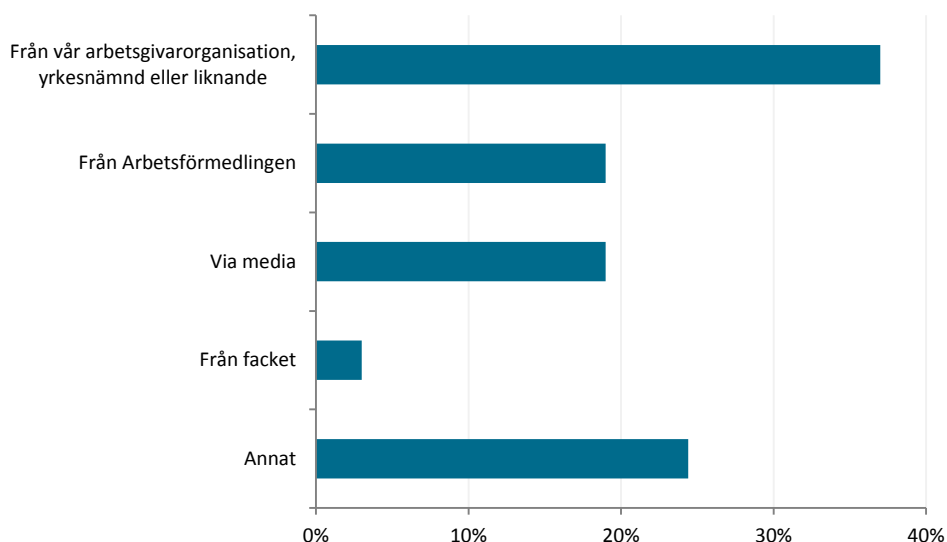
### **4.3 Källor till information om yrkesintroduktion**

#### **4.3.1 Arbetsgivarna har fått information från många olika håll**

Arbetsgivare som inte har anställt på avtalet, men som har uppgett att de känner till det, har i vår enkät fått svara på varifrån de främst har fått informatio-

nen. Det vanligaste svaret är att informationen kommer från en arbetsgivarorganisation, yrkesnämnd eller liknande. Omkring en tredjedel av arbetsgivarna uppger detta. Knappt var femte har fått informationen från Arbetsförmedlingen, och ungefär lika många via media (se diagram 3).

**Diagram 3** Främsta källa till informationen om avtalen (flera svarsalternativ kan anges)

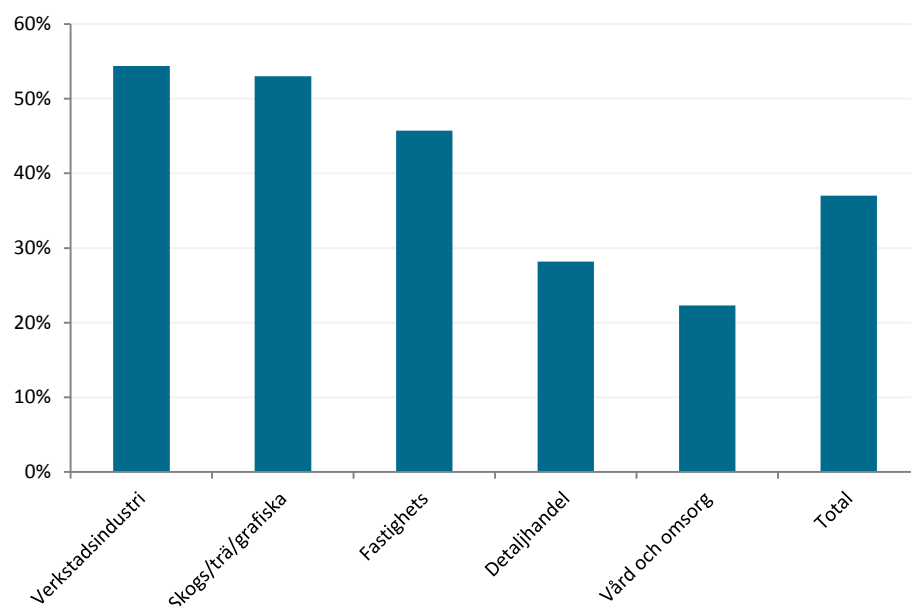


Anmärkning: Frågan har endast ställts till de arbetsgivare som initialt har uppgett att de har åtminstone någon kännedom om avtalen. I enkäten till arbetsgivarna inom vård och omsorg, som tekniskt sett är en separat enkät, har det första svarsalternativet angivits som "Från SKL eller Vård- och omsorgscollege" (se vidare bilaga 3).

Stora arbetsgivare svarar i högre utsträckning än övriga att de har fått informationen från sin arbetsgivarorganisation, yrkesnämnd eller liknande. Bland de stora arbetsgivarna anger närmare hälften detta svarsalternativ. I övrigt är skillnaderna med avseende på arbetsplatsstorlek små.

Som tidigare har nämnts har parterna oftast koordinerat sitt informationsarbete med hjälp av projektanställda eller andra individer som har varit knutna till arbetsgivarorganisationen eller någon befintlig partsgemensam organisation, exempelvis en yrkesnämnd. I diagram 4 har vi därför sammanställt hur många av de arbetsgivare som känner till avtalet som har fått informationen från just sin arbetsgivarorganisation, branschens yrkesnämnd eller liknande. Som framgår av diagrammet är denna andel runt 50 procent inom skogs-, trä- och den grafiska industrin, verkstadsindustrin och inom fastighet och städ, medan den är betydligt lägre inom detaljhandeln och inom vård och omsorg.

**Diagram 4** Andel av arbetsgivarna som främst har fått sin information om avtalet från arbetsgivarorganisation, yrkesnämnd eller liknande, fördelat på olika branscher



Anmärkning: Frågan har endast ställts till de arbetsgivare som initialt har uppgivit att de har åtminstone någon kännedom om avtalen. I enkäten till arbetsgivarna inom vård och omsorg, som tekniskt sett är en separat enkät, har svarsalternativet angivits som "Från SKL eller Vård- och omsorgscollege" (se vidare bilaga 3).

I de sistnämnda branscherna har arbetsgivarna i stället i större utsträckning fått informationen från "annat" håll. Bland dem som har svarat "annat" uppger många att informationen kommer från arbetsökande. Andra svar som förekommer är att informationen kommer från arbetsplatsinterna källor, exempelvis från HR-avdelningen eller från chefen. Verkstadsindustrin sticker ut genom att den fackliga organisationen där verkar ha varit en källa till information om avtalen för drygt 10 procent av arbetsgivarna. I övriga branscher har nästan inga arbetsgivare uppgett att de fått information om avtalen från den fackliga organisationen.

#### **4.3.2 Arbetsgivare som har anställt har fått information från arbetsgivarorganisationen och Arbetsförmedlingen**

Statskontoret har även genomfört en enkät till de arbetsgivare som har anställt med stöd för yrkesintroduktionsanställningar. I denna enkät ställde vi frågor om varifrån de fått information om avtalet respektive om möjligheten att få statligt stöd. De i särklass vanligaste svaren på båda frågorna var att arbetsgivarna hade fått informationen antingen från sin arbetsgivarorganisation eller från Arbetsförmedlingen. När det gäller information om avtalet uppgav nästan fyra av tio sin arbetsgivarorganisation som främsta källa, medan drygt tre av tio angav Arbetsförmedlingen. När det gäller möjligheten till stöd var det lika vanligt att ha fått informationen från arbetsgivarorganisationen som

från Arbetsförmedlingen. Knappt fyra av tio angav vardera informationskällan.

### **4.3.3 Det tar tid att nå ut med information**

Att kännedomen om avtalen på ett övergripande plan är låg har bekräftats i våra intervjuer med arbetsmarknadens parter. Samtidigt har parterna varit noga med att framhålla att det tar tid innan information når ut och ger effekt.

I de flesta aktuella branscherna är yrkesintroduktion en relativt ny företeelse som vid en första anblick framstår som krånglig och krävande för arbetsgivaren (se vidare avsnitt 5.1.3). Enligt parterna krävs ofta ett personligt möte med arbetsgivaren för att förklara hur modellen fungerar och vilka operativa stödinsatser som finns. Enbart ett utskick per post eller e-post är normalt inte en tillräcklig informationsinsats. Att informera personligen är dock tids- och resurskrävande.

Vidare har flera av parterna lyft fram att det ofta tar lång tid från informationstillfället tills det eventuellt blir aktuellt att anställa. Om det finns en personalfunktion hos arbetsgivaren är det ofta den som nås av parternas informationsinsatser. Det kan därefter krävas många led av intern information, förankring och ställningstaganden på arbetsplatsen innan cheferna för relevanta produktionsenheter är beredda att anställa med yrkesintroduktion. Ofta har arbetsgivaren upparbetade sätt att rekrytera sedan tidigare, och sådana kan ta tid att förändra. Under denna process behöver det också vara lätt för arbetsgivaren att få tag på ytterligare information och stöd från parterna i fråga om yrkesintroduktion.

Ytterligare en svårighet är att det i de flesta berörda branscher finns ett betydande inslag av småföretag. Enligt parterna saknar sådana företag många gånger personalspecialister som kan avsätta tid för att sätta sig in i modellen.

## **4.4 Hinder för informationsspridning**

Arbetsförmedlingens tolkning av offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) innebär att det inte är möjligt för myndigheten att lämna ut uppgifter om varken vilka arbetsgivare som har anställt eller vilka ungdomar som har anställts. Det innebär problem för parternas uppföljning av hur avtalen efterlevs, vilket vi återkommer till i kapitel 7. Men det medför också problem för spridandet av information om avtalen till arbetsgivare.

### **4.4.1 Svårt för parterna att visa på goda exempel**

För att fler arbetsgivare ska bli intresserade av att lära sig mer om vad yrkesintroduktion innebär finns ett stort behov av att kunna visa på andra arbetsgivare som tycker att yrkesintroduktion fungerar bra, menar parterna. Parterna har även intresse av att kunna följa upp de anställningar som har kommit till stånd och identifiera framgångsfaktorer i informationsinsatserna.

För att kunna göra detta önskar parterna ta del av information från Arbetsförmedlingen om vilka arbetsgivare som har beviljats stöd.

## **4.5 Sammanfattande iakttagelser**

### **4.5.1 Kännedomen bland arbetsgivare är fortfarande låg**

Det är fortfarande få arbetsgivare som känner till yrkesintroduktionsavtalen. I Statskontorets enkät anger endast omkring var tionde arbetsgivare att de har god kännedom om det aktuella avtalet. En grundläggande förutsättning för att skapa efterfrågan är därmed inte uppfylld. Kännedomen är större bland större arbetsgivare än bland mindre. På den fackliga sidan tycks kännedomen vara större. Men det spelar inte så stor roll för volymerna att den fackliga organisationen är välinformerad på regional nivå så länge arbetsgivarnas kännedom och därmed efterfrågan lokalt är så pass låg.

### **4.5.2 Informationen kommer från många olika håll**

Såväl upplägg som resultat av informationsinsatserna skiljer sig mellan olika branscher. De arbetsgivare som känner till avtalet eller har anställt säger sig ha fått informationen om avtalet från en rad olika källor. Den vanligaste informationskällan är en arbetsgivarorganisation eller yrkesnämnd. Samtidigt uppger en majoritet av arbetsgivarna att de har fått sin information från andra håll än från parterna. Bland de arbetsgivare som har anställt uppger en tredjedel att Arbetsförmedlingen är den huvudsakliga källan till informationen om avtalet.

### **4.5.3 Uppföljningssvårigheter försvårar informationsinsatser**

Parternas informationsinsatser försvåras av att Arbetsförmedlingen äger uppgifterna om vilka som har anställt och att dessa skyddas av sekretesslagstiftning. Parterna har därmed svårt att följa upp de anställningar som har kommit till stånd. Frågan hänger samman med hur modellen med stöd för yrkesintroduktionsanställningar är uppbyggd, och hur informationsflödena och rollfördelningen ser ut mellan den enskilda arbetsgivaren, parterna och Arbetsförmedlingen. Vi återkommer till detta i kapitel 7.



## **5 Intresset för yrkesintroduktionsanställning**

För att en yrkesintroduktionsanställning ska komma till stånd krävs inte bara kännedom om avtalet, utan också att arbetsgivaren har ett rekryteringsbehov. En yrkesintroduktionsanställning förutsätter även att arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen är överens om att yrkesintroduktion är ett bra sätt att möta detta behov, och att det finns unga som är intresserade av att ta en yrkesintroduktionsanställning.

I detta kapitel analyserar vi intresset för och inställningen till yrkesintroduktionsanställningar bland arbetsgivare och fackliga organisationer. Intresset för yrkesintroduktionsanställningar bland unga återkommer vi till i vår slutrapport i april 2016.

### **5.1 Arbetsgivarnas rekryteringsbehov och intresse**

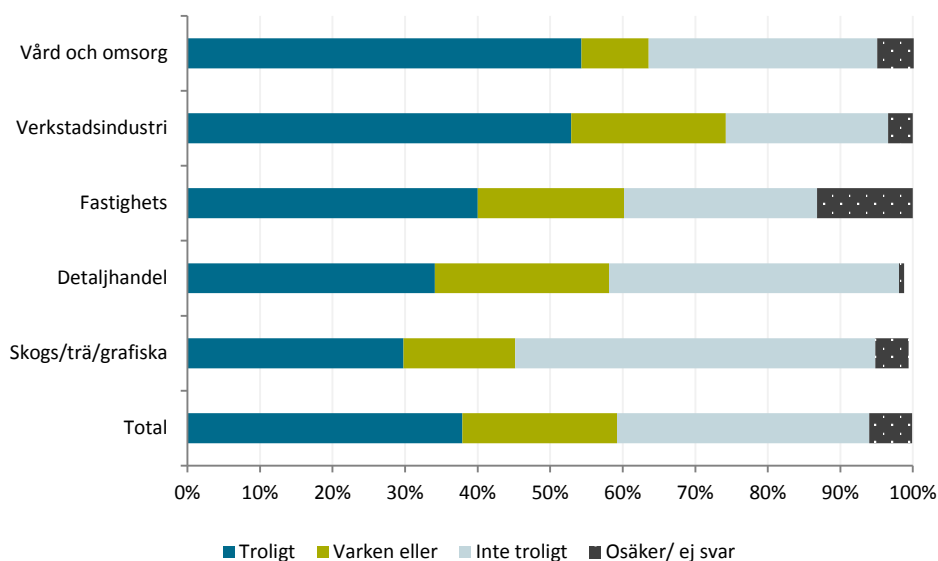
Analysen av rekryteringsbehov och intresset för yrkesintroduktionsanställningar baseras dels på enkäten till arbetsgivare som har tecknat avtal men som inte har yrkesintroduktionsanställda, och dels på våra intervjuer med arbetsmarknadens parter.

#### **5.1.1 Rekryteringsbehoven störst inom vården och industrin**

Våra enkäter visar att andelen arbetsgivare som bedömer att de inom två år kommer att ha behov av nya medarbetare med gymnasiekompetens är störst inom vård och omsorg och inom verkstadsindustrin. I båda dessa branscher uppger drygt hälften av arbetsgivarna att det är troligt att de kommer att ha ett sådant behov (se diagram 5). Av de undersökta branscherna är rekryteringsbehovet minst inom detaljhandeln och inom skogs-, trä- och grafisk bransch.

Vid en fördelning på arbetsplatsstorlek framgår att det är vanligare att medelstora och stora arbetsgivare ser ett rekryteringsbehov jämfört med små arbetsgivare. Bland de små arbetsgivarna är det omkring en tredjedel som bedömer att de kommer att ha behov av nya medarbetare med gymnasiekompetens inom de närmaste två åren. På medelstora och stora arbetsplatser uppger hälften detta.

**Diagram 5** Arbetsgivarnas uppskattningar av hur troligt det är att de kommer behöva rekrytera nya medarbetare med gymnasiekompetens inom de närmaste två åren



### 5.1.2 Många kan tänka sig att anställa enligt avtalet

Vi frågade de arbetsgivare som inte hade yrkesintroduktionsanställda men som uppgav att de hade ett rekryteringsbehov om hur troligt det var att de skulle vara intresserade av att anställa enligt avtalet inom en tvåårsperiod. Svaren visar att relativt många av de arbetsgivare som har förestående rekryteringsbehov, nära 30 procent, ser det som troligt att de kommer att använda sig av avtalet. Något fler, omkring var tredje, menar tvärtom att det inte är troligt att de kommer att anställa på avtalet. Resterande tredjedel är osäkra eller uppger att de inte vet. Det är relativt få som har besvarat frågan, vilket gör att det inte går att dra några slutsatser om skillnaderna mellan branscherna.

Vid en analys av arbetsplatsstorlek framkommer att intresset för att anställa enligt avtalet tycks vara något lägre bland de minsta arbetsgivarna, medan arbetsgivare med tio eller fler anställda oftare uppger att de är intresserade av att anställa på avtalet. Antalet svarande är dock för litet för att det ska gå att säga säkert att det finns en skillnad mellan olika arbetsplatsstorlekar.

### 5.1.3 Ansvar för utbildning och handledning skapar osäkerhet

YA-delegationen anger i sin årliga arbetsredogörelse att särskilt små företag i många branscher drar sig för att anställa på yrkesintroduktionsavtal, efter-

som de bland annat upplever en osäkerhet kring handlednings- och lärandedelen av anställningen.<sup>19</sup> Svenskt Näringsliv tar också upp detta i en rapport om yrkesintroduktionsanställningar.<sup>20</sup> Svenskt Näringsliv menar dock att denna tveksamhet inte finns i branscher där det sedan tidigare finns lärlings-system eller inslag av arbetsplatsförlagt lärande i olika gymnasieprogram. Att det förekommer att arbetsgivare känner osäkerhet kring utbildnings- och handledningsdelen har även bekräftats i våra intervjuer med arbetsmarknadens parter.

Samtidigt har flera av parterna lyft fram vid våra intervjuer att avtalen om yrkesintroduktion har bidragit till att få igång bra diskussioner om kompetensförsörjningsfrågor mellan parterna i de aktuella branscherna. Parterna upplever detta som positivt, inte minst utifrån perspektivet att matchningen på arbetsmarknaden generellt behöver förbättras.

#### **5.1.4 Avvikelser från lagen om anställningsskydd är känsligt**

Av de flesta yrkesintroduktionsavtal framgår att en anställning kan ske även om det hos arbetsgivaren finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning. I vissa avtal är det också inskrivet att de yrkesintroduktionsanställda vid uppsägning på grund av arbetsbrist utgör en egen turordningskrets. Dessa avtalsvillkor innebär avvikelser från lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) genom kollektivavtal.

I våra intervjuer med parterna har det dock framkommit att det kan vara känsligt på lokal nivå att frångå dessa regler. För den enskilda arbetsgivaren kan det upplevas som svårt att ge yrkesintroduktionsanställda fördelar i förhållande till redan anställda eller tidigare anställda.

#### **5.1.5 Andra stöd- och anställningsformer konkurrerar**

Det övergripande syftet med de flesta avtal om yrkesintroduktion eller motsvarande är att säkra den långsiktiga kompetensförsörjningen. Parterna har dock pekat på att andra stöd- eller anställningsformer kan vara mer attraktiva för arbetsgivarna på kort sikt. Framför allt nystartsjobb och korta, tidsbegränsade anställningar har nämnts. Vad arbetsgivarna föredrar varierar dock till viss del mellan branscherna.

---

<sup>19</sup> Delegationen för arbetsplatslärande vid yrkesintroduktionsanställningar (2015) *Årlig arbetsredogörelse för Delegationen för arbetsplatslärande vid yrkesintroduktionsanställningar (YA) (U2014:07)*.

<sup>20</sup> Svenskt Näringsliv (2015) *Yrkesintroduktionsanställningar – fler jobb om fler företag kan delta*.

När nystartsjobben infördes 2007 var syftet med dessa att stimulera arbetsgivare att anställa personer som har varit utan arbete en längre tid.<sup>21</sup> Statskontoret har också noterat att lönesubventionen är lika stor för nystartsjobb som för yrkesintroduktionsanställning om den som anställs har varit arbetslös i minst sex månader. Detta förutsatt att den del av arbetstiden som ägnas åt arbete är densamma.<sup>22</sup> Arbetsgivaren får visserligen inget handledarstöd för en person med nystartsjobb, men har heller inte något utbildningsansvar. Vi kan därmed konstatera att nystartsjobb rent ekonomiskt torde vara relativt likvärdiga med stöd för yrkesintroduktionsanställningar, sett från arbetsgivarens perspektiv, även om stöden har olika syften och delvis olika utformning.

Nystartsjobb har också funnits under betydligt längre tid än stödet för yrkesintroduktionsanställningar. Nystartsjobben är därmed mer kända och inarbetade både bland arbetsförmedlare och bland arbetsgivare. Administrationen av ett nystartsjobb är också betydligt enklare än en yrkesintroduktionsanställning (se kapitel 7). Det gäller både för arbetsförmedlarna och för arbetsgivarna.

I vissa branscher, främst detaljhandeln samt vård och omsorg, är det vanligt med korta tidsbegränsade anställningar. Inte sällan handlar det om så kallade timanställningar. Enligt parterna är många arbetsgivare vana vid att anställa på detta sätt och ser det som ett billigt sätt att rekrytera.

## **5.2 Arbetsgivarnas erfarenheter av yrkesintroduktion**

Ett annat sätt att få information om intresset för att anställa med yrkesintroduktion är att ta undersöka motiven hos de arbetsgivare som har gjort det.

### **5.2.1 Främsta skälet att anställa är att ställa upp för samhället**

I enkäten till de arbetsgivare som i dag har yrkesintroduktionsanställda frågade vi varför de hade valt att anställa med just yrkesintroduktion. Det vanligaste svaret var att arbetsgivaren ville ”ställa upp för samhället”. Av de arbetsgivare som besvarade vår enkät angav 47 procent detta svarsalternativ. Tidigare undersökningar har också visat att små och medelstora arbetsgivare

---

<sup>21</sup> För dem som fyllt 20, men inte 26 år, vid årets ingång och varit arbetslös i sex månader får arbetsgivaren ett stöd som motsvarar en arbetsgivaravgift, eller dubbla arbetsgivaravgiften om de varit utanför arbetslivet i mer än tolv månader. För denna grupp utgår stöd under högst ett år. Liksom för yrkesintroduktionsanställningar görs ingen arbetsmarknadspolitisk bedömning vid anvisning till nystartsjobb, utan stödet är en rättighet så länge kraven i förordningen är uppfyllda.

<sup>22</sup> I en yrkesintroduktionsanställning ägnas 75–85 procent av arbetstiden åt arbete. Detta kan jämföras med en individ som har ett nystartsjobb på deltid under 75–85 procent av arbetstiden. Ett nystartsjobb är dock i typfallet på heltid, vilket också innebär att lönesubventionen i typfallet är större i absoluta tal jämfört med stöd för yrkesintroduktionsanställningar.

ofta anger möjligheten att göra en samhällsinsats som skäl till att ta emot unga för lärande på arbetsplatsen.<sup>23</sup> I båda våra arbetsgivarenkäter är det också många som lämnar öppna kommentarer av detta slag. Här följer några exempel:

*”Jag har alltid försökt ta emot ungdomar på praktik o. dyl. för att hjälpa dem att komma ut i arbetslivet.”*

*”[Om vi kan] hjälpa unga människor att komma ut på banan, så är det positivt. Kan vi dessutom få någon ekonomisk hjälp så är det bara bra.”*

*”Vill gärna hjälpa till för att unga ska komma ut och få arbete.”*

Relativt många arbetsgivare pekade också på att lönekostnaden i yrkesintroduktion bättre motsvarar en nyanställds produktivitet, liksom att arbetsgivaren behöver säkra den framtida kompetensförsörjningen. Att det redan i dag råder brist på arbetskraft med rätt utbildning förefaller däremot inte vara något avgörande skäl till att anställa med yrkesintroduktion (se tabell 6).

**Tabell 6 Skäl till att arbetsgivarna valde att anställa med yrkesintroduktion (flera svarsalternativ kan anges)**

Svarsalternativ	Andel
Det är ett sätt att ställa upp för samhället.	47 %
Lönekostnaden i yrkesintroduktion motsvarar bättre en nyanställd persons produktivitet, jämfört med andra anställningsformer.	44 %
Vi behöver säkra vår framtida kompetensförsörjning.	39 %
Vi har svårt att hitta personer att anställa med rätt utbildning.	19 %
Den anställda bidrar med arbetskraft.	8 %
Upplärningen bidrar till att vi själva utvecklas.	0 %
Annat skäl.	10 %
Vet ej.	1 %

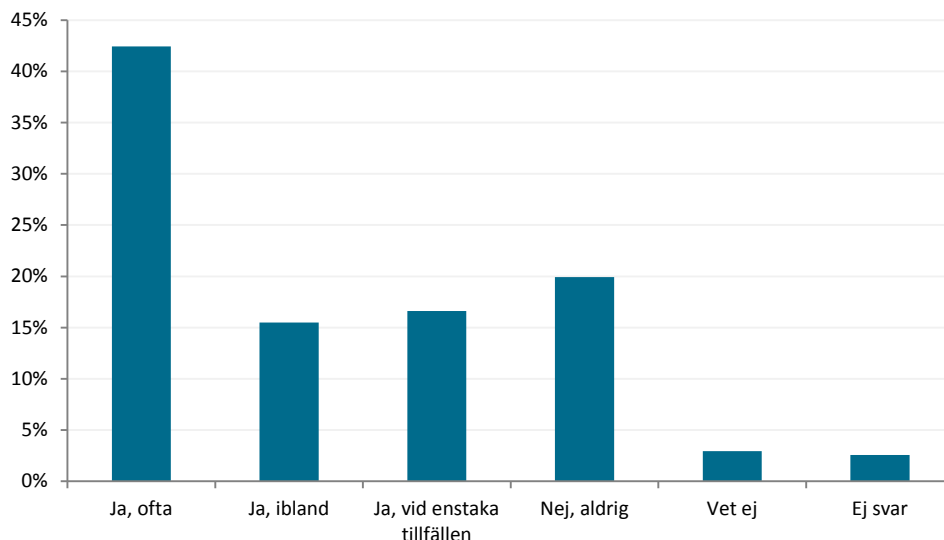
### 5.2.2 Många av dem som anställt har tagit emot unga tidigare

Vi har även frågat arbetsgivare som har yrkesintroduktionsanställda om de tidigare har tagit emot unga för lärande på arbetsplatsen, till exempel från gymnasieskolan eller Arbetsförmedlingen. Enkätsvaren visar att tre fjärdedelar av arbetsgivarna som har anställt med yrkesintroduktion har tagit emot unga för lärande på arbetsplatsen under de senaste fem åren. Drygt fyra av tio

<sup>23</sup> Se t.ex. SOU 2010:75 *Gymnasial lärlingsutbildning – utbildning för jobb. Erfarenheter efter två års försök med lärlingsutbildning*, bilaga 3.

har tagit emot unga ofta (se diagram 6). Bland stora arbetsgivare (50 anställda eller fler) angav sex av tio att de tagit emot unga ofta.

**Diagram 6** Andel av arbetsgivarna som under de senaste 5 åren tagit emot unga för lärande på arbetsplatsen, till exempel från gymnasieskolan eller Arbetsförmedlingen



Av de arbetsgivare som har anställt i elbranschen, där det sedan länge finns en etablerad lärlingsmodell, har 88 procent tagit emot unga tidigare. Av arbetsgivarna som omfattas av Teknikarbetsgivarnas avtal har 83 procent gjort detta.

### 5.2.3 Lönesubventionen har varit avgörande för att anställa

I enkäten frågade vi även arbetsgivarna om lönesubventionen, som lämnas som en skattekreditering, hade varit avgörande för att anställa en ungdom på yrkesintroduktionsavtalet. Närmare två tredjedelar svarade jakande på den frågan. Lönesubventionen uppges ha varit särskilt viktig för mindre arbetsgivare (1–9 anställda). Närmare tre fjärdedelar av dessa arbetsgivare angav att lönesubventionen hade varit avgörande för att anställa. Drygt en fjärdedel av arbetsgivarna angav att de skulle ha anställt ändå, utan det ekonomiska stödet.

Vi ställde också en fråga om i vilken utsträckning det ekonomiska stödet för handledning (cirka 2 500 kronor per månad) täcker kostnaderna för handledning under anställningen. Det vanligast angivna svarsalternativet var att stödet inte täcker kostnaderna. Av de svarande angav 44 procent detta.

## **5.3 Arbetstagarorganisationernas inställning till yrkesintroduktionsanställningar**

Förutom intervjuer med fackförbunden på branschnivå, har vi via e-post även frågat fackförbunden på regional nivå om deras inställning till yrkesintroduktionsanställningar.

### **5.3.1 De fackliga organisationerna på branschnivå tror på yrkesintroduktionsavtalen**

Alla fackförbund som vi har samtalat med på branschnivå är positiva till yrkesintroduktionsanställningar och tror på avtalen. De flesta menar dock att det kommer ta tid innan volymerna ökar, bland annat eftersom arbetsgivarna är ovana vid att tänka långsiktigt och att erbjuda ett strukturerat lärande på arbetsplatsen. Enligt de fackliga organisationerna kommer volymerna i yrkesintroduktion aldrig att uppnå den ambition om 30 000 anställda per år som den tidigare regeringen angav. Denna ståndpunkt delas även av de arbetsgivarorganisationer som vi har intervjuat.

### **5.3.2 Även på regional nivå är förbunden positiva**

De fackförbund på regional nivå som har besvarat våra frågor uttrycker sig också positivt om yrkesintroduktionsanställningar. Av svaren framgår att de flesta anser att yrkesintroduktionsanställningar är ett bra alternativ för att säkra branschens kompetensförsörjning. Av 40 svarande angav 35 att det är ett bra eller ett mycket bra alternativ. Ungefär en tredjedel av dessa angav dock vissa förbehåll, exempelvis att det förutsätter att avtalen tillämpas som det är tänkt eller att systemet inte utnyttjas av arbetsgivarna för att få billig arbetskraft.

Vi ställde även en fråga till de regionala avdelningarna om det hade förekommit att lokala parter inte har kommit överens om att anställa på avtalen, trots att det funnits sådana intentioner. Närmare tre fjärdedelar svarade att det inte hade förekommit eller att de inte kände till att det skulle ha förekommit.

På grund av den låga svarsfrekvensen (45 procent) är det dock svårt att dra några generella slutsatser för de fackliga organisationerna som helhet.

## **5.4 Sammanfattande iakttagelser**

### **5.4.1 Det finns ett intresse för yrkesintroduktion ...**

Ett visst behov av att rekrytera nya medarbetare med gymnasiekompetens tycks finnas i samtliga av de branscher där parterna har tecknat avtal om yrkesintroduktion eller motsvarande. Störst är behovet inom vård och omsorg, men även inom verkstadsindustrin är behovet av arbetskraft relativt stort. En tredjedel av de arbetsgivare som har ett rekryteringsbehov anger att

de sannolikt kommer att anställa enligt avtalet inom den närmaste tvåårsperioden. Ungefär lika många uppger dock att de inte kommer att använda sig av avtalet, trots att de har ett rekryteringsbehov.

#### **5.4.2 ... men arbetsgivarna upplever anställningsformen som krånglig**

Relativt samstämmiga uppgifter tyder samtidigt på att framför allt mindre arbetsgivare tycker att det är svårt och krångligt att ta fram en utbildningsplan och att ansvara för utbildning och handledning. Det är ofta enklare och går snabbare att använda andra stöd- eller anställningsformer, som exempelvis nystartsjobb eller timanställning. Drygt fyra av tio arbetsgivare som har yrkesintroduktionsanställda anger också att det ekonomiska handledarstödet inte täcker kostnaderna.

#### **5.4.3 Många av dem som anställt vill ställa upp för samhället**

Ett av huvudsyftena med yrkesintroduktionsavtalen är att arbetsgivarna ska kunna säkra sin långsiktiga kompetensförsörjning. Men bland de arbetsgivare som i dag har yrkesintroduktionsanställda har detta inte varit det vanligaste skälet för att anställa. Det vanligaste svaret i Statskontorets enkät var i stället att arbetsgivaren ville ställa upp för samhället.

#### **5.4.4 Tre av tio skulle ha anställt även utan stödet**

Att lönekostnaden bättre motsvarar en nyanställds produktivitet jämfört med andra anställningsformer anges också av relativt många arbetsgivare som skäl till att anställa med yrkesintroduktion. Närmare två tredjedelar av arbetsgivarna anger också att lönesubventionen var avgörande för beslutet att anställa. Det kan dock inte uteslutas att vissa arbetsgivare angett detta av egenintresse, för att det ekonomiska stödet inte ska tas bort. Tre av tio arbetsgivare uppger också att de skulle ha anställt även utan det ekonomiska stödet.

#### **5.4.5 Många är vana vid att ta emot unga på arbetsplatsen**

Merparten av de arbetsgivare som har anställt med yrkesintroduktion har erfarenhet av att ta emot unga för lärande på arbetsplatsen sedan tidigare. Dessa arbetsgivare upplever troligen inte den osäkerhet kring handlednings- och lärandedelen av anställningen som gör att andra drar sig för att anställa.

#### **5.4.6 Facken på alla nivåer tycks vara positivt inställda**

Fackförbunden på central och regional nivå är positivt inställda till yrkesintroduktionsanställningar. På lokal nivå verkar det vara ovanligt att parterna inte kommer överens om att anställa enligt yrkesintroduktionsavtalen.

## 6 Parternas och statens operativa stöd

För att arbetsgivare som inte är vana vid att ha ett utbildningsansvar ska vara villiga att anställa unga med yrkesintroduktion arbetar arbetsmarknadens parter i respektive bransch med att utveckla mer operativt stöd i lärandet på arbetsplatsen. Detta kan exempelvis ske genom att parterna tar fram utbildningsplaner eller exempel på sådana.

I detta kapitel redovisar vi våra iakttagelser av det stöd som parterna och YA-delegationen arbetar med. Beskrivningen baseras på iakttagelser av stödstrukturer och utvecklingsarbete inom detaljhandeln, elbranschen, fastighetsbranschen, industrin, vård- och omsorgssektorn samt servicebranschen. Övriga branscher berörs inte eftersom deras avtal är relativt nytecknade eller först nyligen har godkänts för stöd från Arbetsförmedlingen. Vi redovisar också vilken typ av stöd som de arbetsgivare som har anställt har fått ta del av. Iakttagelserna baseras i huvudsak på våra intervjuer och dokumentstudier. En mer utvecklad beskrivning av parternas stöd och utvecklingsarbete, uppdelad på respektive bransch, ges i bilaga 2.

### 6.1 Parternas operativa stöd

#### 6.1.1 I alla branscher finns eller utvecklas något slags stöd

I samtliga undersökta branscher finns ett visst stöd, alternativt pågår uppbyggnad av olika former av stöd. Medan vissa branscher sedan länge har väl etablerade stödstrukturer för lärande på arbetsplatserna har parterna i andra branscher börjat utveckla sådana relativt nyligen. Hur pass etablerade de olika strukturerna och stödformerna är hänger också nära samman med hur pass känt branschens yrkesintroduktionsavtal är.

Samtliga undersökta branscher har antingen utarbetat branschspecifika utbildningsplaner eller tagit fram exempel eller förslag på innehåll i utbildningsplanerna. Exempelvis har en broschyr med industrigemensamma exempel på utbildningsplaner tagits fram i samarbete mellan IF Metall, Teknikföretagen, IKEM och Industriarbetsgivarna.<sup>24</sup> Exemplet är tänkt att tjäna som inspiration och diskussionsunderlag inför en yrkesintroduktionsanställning. Även framtagning av kompetensprofiler och valideringsmodeller pågår

---

<sup>24</sup> Industriarbetsgivarna är ett servicebolag för Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, Skogsindustrierna (arbetsgivar delen), Gruvornas Arbetsgivareförbund och SVEMEK.

i flera branscher. Det är främst för detta ändamål som parterna har ansökt om statsbidrag från Skolverket (se vidare avsnitt 6.2.2).

Olika slags operativt stöd till handledare finns i allmänhet också. Det kan röra sig om handledarutbildningar, planer eller guider. Utformningen kan skilja sig avsevärt mellan olika branscher. Inom handeln finns exempelvis en webbaserad handledarutbildning i fem steg, där varje steg beräknas ta ungefär en halvtimme att genomföra. Städbranschen rekommenderar för sin del att arbetsgivaren använder sig av en så kallad SRY-handledare, vilket är branschens allmänna handledarcertifiering. Att utbilda sig till SRY-handledare tar sju dagar.

### **6.1.2 Elbranschen har det mest välutvecklade stödet**

Elbranschen har i jämförelse med övriga branscher ett mer välutvecklat stöd för ett strukturerat och kvalitetssäkrat lärande på arbetsplatsen. Bland annat finns en central yrkesnämnd som ansvarar för att främja och utarbeta riktlinjer för lärlingsutbildning och fortbildning, och lokala yrkesnämnder som står för kvalitetskontroll och uppföljning under lärlingstiden. Elbranschens försprång beror framför allt på att branschens lärlingsavtal har funnits länge och att elbranschen därmed har haft betydligt längre tid än övriga branscher för att utveckla sitt stöd. Men även detaljhandeln har ett relativt väl utvecklat stöd, trots att avtalet om yrkespraktik bara har funnits i några år.

## **6.2 Statens stöd för att utveckla lärandet**

Som nämndes i kapitel 2 tillsatte regeringen 2014 den så kallade YA-delegationen. Delegationen har i uppdrag att främja arbetsmarknadens parter arbete med att bygga upp långsiktigt hållbara strukturer för ett strukturerat lärande på arbetsplatserna och utveckla förutsättningarna för sådant lärande. Riksdagen beslutade även om ett statsbidrag för att utveckla lärandet på arbetsplatser. Arbetsmarknadens parter ansöker gemensamt om statsbidraget hos Skolverket (se avsnitt 2.3.2).

### **6.2.1 YA-delegationen har utvecklat ett webbaserat handledarstöd**

YA-delegationen lämnade i april 2015 en arbetsredogörelse för det första verksamhetsåret. Av den framgår att YA-delegationen främst har arbetat med att samla och sprida information. Informationen sprids bland annat via delegationens webbplats, som fokuserar på att ge generell kunskap kring arbetsplatslärandet vid yrkesintroduktionsanställningar till arbetsgivare och handledare.

Enligt YA-delegationen behövs och efterfrågas stöd framför allt när det gäller handledning, utformning och genomförande av lärandedelen i en yrkesintroduktionsanställning. YA-delegationen har utvecklat ett webbaserat handledarstöd som är generellt och ska kunna användas i samtliga branscher.

Handledarstödet täcker hela handledningsprocessen och är indelat i korta moduler, som kan genomföras separat. Stödet infördes i september 2015.

YA-delegationen kommer även att genomföra en pilotverksamhet med tre regionala YA-stödjare under hösten 2015. Syftet är att underlätta organisationen av arbetsplatslärandet för de arbetsgivare som har anställt unga på yrkesintroduktionsavtal, eller som kommer att göra det. Syftet är också att stimulera regional samverkan och kunskapsöverföring mellan branscher när det gäller utveckling av lärande på arbetsplatser.

### **6.2.2 Statsbidrag söks främst för att utveckla kompetensprofiler och valideringsmodeller**

Av våra intervjuer, liksom av YA-delegationens årsberättelse, framgår att parterna främst har ansökt om statsbidrag för att utveckla kompetensprofiler och valideringsmodeller. Kompetensprofiler innehåller de krav på kunskaper, färdigheter och kompetenser som behövs för att vara anställningsbar i en viss bransch. När en kompetensprofil har fastställts är det också möjligt att utarbeta en modell för att validera mot dessa kriterier. Validering kan ske inför en anställning, för att fastställa utbildningsbehov och upprätta en utbildnings- och handledningsplan. Validering kan också ske efter en anställning, för att fastställa om målen i planen har nåtts och för att synliggöra och erkänna uppnådd kompetens.

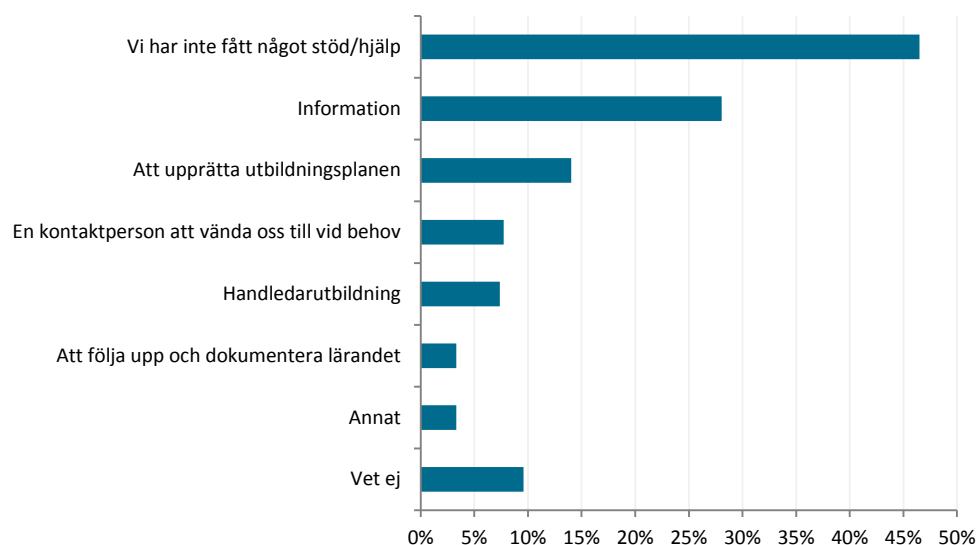
Ett exempel på en valideringsmodell som har utarbetats inom ramen för yrkesintroduktionsavtalen är den för industriell baskompetens. Modellen har utarbetats gemensamt av IF Metall, IKEM, Industriarbetsgivarna, Livsmedelsföretagen, Teknikföretagen samt Trä- och möbelföretagen. Inom vissa delar av industrin, till exempel inom processindustrin, har parterna påbörjat ett arbete med att utveckla valideringsmodeller som bygger vidare på den grundläggande valideringsmodellen.

### **6.3 Stöd till de arbetsgivare som har anställt**

I enkäten till arbetsgivare som har yrkesintroduktionsanställda frågade vi vilken typ av stöd och hjälp med utbildning och handledning arbetsgivarna hade fått från sin arbetsgivarorganisation, yrkesnämnd eller motsvarande. Av diagram 7 framgår att det svarsalternativ som flest arbetsgivare (46 procent) angav var att de inte fått något stöd eller hjälp. Av dessa hade åtta av tio inte heller något behov av stöd eller hjälp. Av enkätsvaren går det inte att utläsa några större skillnader mellan arbetsgivare inom olika avtalsområden.

Av dem som hade fått stöd eller hjälp hade de flesta fått hjälp med information. Drygt en fjärdedel av de svarande angav detta svarsalternativ. Några (14 procent) har också angett att de fått hjälp med att upprätta utbildningsplanen.

**Diagram 7** Typ av stöd eller hjälp med utbildning och handledning som arbetsgivare har fått från sin arbetsgivarorganisation, yrkesnämnd eller motsvarande (flera svarsalternativ kan anges)



Av de arbetsgivare som fått stöd eller hjälp från sin arbetsgivarorganisation, yrkesnämnd eller motsvarande är närmare åtta av tio ganska eller mycket nöjda med det stöd eller den hjälp som de har fått. Nästan hälften svarade att de var mycket nöjda.

## 6.4 Sammanfattande iakttagelser

### 6.4.1 Det tar tid att etablera branschernas operativa stöd

Utveckling av såväl branschspecifikt som generellt stöd i det arbetsplatsför-lagda lärandet pågår, men kan komma att ta tid. Branscherna har kommit olika långt i utvecklingen av sina stödstrukturer och det operativa stödet till arbets-platserna. Mycket handlar sedan om att göra yrkesintroduktionsmodellen och stödstrukturerna kända och etablerade i branschen. Elbranschen, vars avtal sedan länge är etablerat, har i jämförelse med övriga branscher också ett mer utvecklat stöd för ett strukturerat och kvalitetssäkrat lärande på arbetsplatsen. Även detaljhandeln har ett relativt väl utvecklat stöd, men handelns avtal om yrkespraktik är ännu inte tillnärmelsevis lika känt bland arbetsgivarna som elbranschens lärlingsavtal.

### 6.4.2 Många av arbetsgivarna behövde inget stöd

Närmare hälften av de arbetsgivare som har yrkesintroduktionsanställda angav att de inte fått något stöd eller hjälp med utbildning och handledning från sin arbetsgivarorganisation, yrkesnämnd eller motsvarande. Det stora flertalet av dessa menade att de inte heller hade något behov av hjälp. Detta

skulle kunna förklaras av att många av de arbetsgivare som hittills anställt med yrkesintroduktion även tidigare har tagit emot unga för lärande på arbetsplatsen och därför är vana att ansvara för utbildning och handledning.

#### **6.4.3 YA-delegationen kan ge stöd i utbildningsdelen**

Om det stämmer att många arbetsgivare drar sig för att ta på sig ett utbildningsansvar torde YA-delegationens initiativ att utveckla ett handledarstöd kunna medföra att fler arbetsgivare väljer att anställa. Handledarstödet har dock lanserats först nyligen. Liksom för parternas operativa stöd gäller förmodligen att det krävs tid innan detta handledarstöd och andra insatser är etablerade och deras betydelse kan bedömas.



## **7 Arbetsförmedlingens implementering av det ekonomiska stödet**

I detta kapitel redogör vi för hur Arbetsförmedlingen har implementerat det ekonomiska stödet, hur ansökningsprocessen går till samt erfarenheterna av Arbetsförmedlingens arbete så här långt. Vi undersöker också de vanligaste grunderna till avslag på ansökan. Slutligen redogör vi för Arbetsförmedlingens och de enskilda förmedlarnas bedömningar av varför antalet anställningar hittills har varit så pass begränsat.

### **7.1 Implementering inom Arbetsförmedlingen**

Fyra månader innan stödet infördes uppdrog regeringen åt Arbetsförmedlingen att utveckla system för ärendehantering respektive uppföljning, planera och i förekommande fall genomföra informationsinsatser internt samt till arbetsgivare och arbetssökande. Arbetsförmedlingen skulle också utveckla arbetssätt för att göra stödet till ett effektivt redskap i myndighetens matchningsarbete.<sup>25</sup>

#### **7.1.1 Implementering enligt ordinarie rutiner**

Arbetsförmedlingen genomförde implementeringsinsatser från slutet av 2013 samt under 2014. Implementeringen innebar i huvudsak att myndigheten tog fram olika typer av operativt stöd till förmedlarna samt spred information och kunskap om yrkesintroduktion, främst internt. Arbetet hölls inledningsvis samman av huvudkontorets avdelning för nationella kunder. I och med en omorganisation under våren 2015 flyttades ansvaret till förmedlingsavdelningen. Ansökningarna om stöd handläggs lokalt på respektive förmedlingskontor. I detta avseende skiljer sig inte stödet för yrkesintroduktionsanställningar från Arbetsförmedlingens ordinarie program och insatser.

Ett systemstöd för handläggningen utvecklades och drifstattes ett par veckor efter att stödförordningen trädde i kraft. En viktig faktor vid framtagande av systemstöd och ansökningsblanketter var att stödet skulle vara uppföljnings- och utvärderingsbart.

---

<sup>25</sup> Regeringsbeslut 2013-09-12, dnr. A2013/3383/A. Att Arbetsförmedlingen skulle använda stödet som ett verktyg i matchningsarbetet poängterades även i myndighetens regleringsbrev för 2014.

Liksom för övriga program och insatser publicerade Arbetsförmedlingen ett handläggarsstöd och vanliga frågesvar på intranätet. Handläggarsstödet har där- efter uppdaterats och förtydligats vid flera tillfällen. Vidare har Arbetsför- medlingen tagit fram faktablad som riktar sig till den som anställer respektive anställs med stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Det finns också en checklista för arbetsgivaren som beskriver de olika stegen i ansökningspro- cessen (se vidare avsnitt 7.2.1 nedan).

### **7.1.2 Interna webbutbildningar har nått 1 200 anställda**

Arbetsförmedlingen genomförde under 2014 interna webbutbildningar för chefer och handläggare inom samtliga marknadsområden. Totalt tog ungefär 1 200 medarbetare och chefer del av webbutbildningen. Det motsvarar när- mare fyra anställda per förmedlingskontor. De flesta utbildades i relativt nära anslutning till att stödet infördes i januari 2014.

## **7.2 Information till arbetsgivare och unga**

Företrädare för både Arbetsmarknadsdepartementet och Arbetsförmedlingen har i våra intervjuer understrukt att arbetsmarknadens parter har det huvud- sakliga ansvaret för att sprida information om yrkesintroduktion, och att främjandemedel har anslagits för detta. Likväl behöver både arbetsgivaren och den som anställs ha åtminstone viss kontakt med Arbetsförmedlingen i anslutning till ansökan om stöd.

För att stödet ska kunna stimulera till anställning på det sätt som regeringen har avsett är det viktigt att det är tydligt för arbetsgivaren vad yrkesintroduk- tion är samt hur han eller hon ska gå till väga för att ansöka om stöd.

### **7.2.1 Grundläggande information finns på webbplatsen**

Information till arbetsgivare om stöd för yrkesintroduktionsanställningar finns på Arbetsförmedlingens webbplats. Där har Arbetsförmedlingen bland annat publicerat faktablad, checklista och ansökningsblankett. Arbetsförmed- lingen har successivt utvecklat informationen på webbplatsen i dialog med arbetsmarknadens parter.

Arbetsförmedlingens webbplats innehåller ingen närmare beskrivning av yrkesintroduktionsavtalen. Detta är i enlighet med önskemål från parterna, som är angelägna om att själva äga den typen av information. Däremot finns en länksamling till parternas egen information om det eller de avtal som finns i respektive bransch.

På Arbetsförmedlingens webbplats finns också en så kallad räknasnurra, där arbetsgivarna kan räkna ut hur stort ekonomiskt stöd de kan få med olika arbetsgivarstöd, däribland stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Snurran kan också användas för att beräkna storleken på andra arbetsgivarstöd, exem- pelvis nystartsjobb eller särskilt anställningsstöd.

Precis som för ordinarie arbetsmarknadspolitiska program och insatser kan arbetsgivaren också vända sig med frågor till sitt lokala förmedlingskontor.

### **7.2.2 Arbetsförmedlingen har deltagit i parternas konferenser**

Arbetsförmedlingens regionala branschstrateger eller annan personal ur Arbetsförmedlingens marknadsorganisation har ofta deltagit vid de regionala informationskonferenser och seminarier som parterna har hållit om yrkesintroduktion. Utifrån våra intervjuer med parterna tycks de flesta vara förhållandevis nöjda med Arbetsförmedlingens medverkan.

## **7.3 Ansökningsprocessen**

Arbetsgivare som vill anställa med stöd för yrkesintroduktionsanställningar ansöker om detta hos Arbetsförmedlingen. Men det finns många saker som arbetsgivaren måste hålla reda på, både före och under ansökningsprocessen.

### **7.3.1 Många steg innan ansökan**

Innan arbetsgivaren lämnar ansökan om stöd till Arbetsförmedlingen ska allt som rör anställningen i princip vara förberett. Detta innefattar bland annat att hitta den person som ska anställas och att ta fram en utbildningsplan. De flesta kollektivavtal om yrkesintroduktion ställer också krav på att arbetsgivaren tecknar en lokal överenskommelse med det aktuella fackförbundet. Enligt stödförordningen är det dock viktigt att individen inte redan har anställts hos arbetsgivaren när ansökan om stöd lämnas in till Arbetsförmedlingen (se även avsnitt 7.6.1).

Om den person som ska anställas inte sedan tidigare är arbetslös behöver han eller hon också skriva in sig som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen. Liksom för andra sökande upprättar Arbetsförmedlingen också en individuell handlingsplan.<sup>26</sup> Inskrivningen har hittills krävt att den som ska anställas gör ett fysiskt besök på ett förmedlingskontor. Under hösten 2015 driftsätter Arbetsförmedlingen en e-tjänst som möjliggör för alla arbetssökande att skriva in sig direkt på myndighetens webbplats.

### **7.3.2 Ansökan görs hos den lokala förmedlingen**

Arbetsgivaren ansöker om stöd för yrkesintroduktionsanställning genom att fylla i en blankett som sedan lämnas till det lokala förmedlingskontoret. Detta tillvägagångssätt är detsamma som för Arbetsförmedlingens ordinarie arbetsgivarstöd. De uppgifter som ska ifyllas på blanketten svarar mot de förordningsvillkor som vi har sammanfattat i kapitel 2. Samma blankett används oavsett i vilken bransch arbetsgivaren verkar. För att vara komplett ska

---

<sup>26</sup> AFHS 27/2014 *Yrkesintroduktionsanställning*, Arbetsförmedlingens handläggarstöd version 4.0, beslutsdatum 2015-05-19.

ansökan även vara underskriven av en representant för den berörda fackliga organisationen.

### **7.3.3 En slutrapport ska lämnas efter anställningen**

Arbetsgivaren är skyldig att kontakta Arbetsförmedlingen om det sker förändringar som kan påverka rätten till stöd eller storleken på stödet. Inom tre månader efter att anställningen har avslutats ska arbetsgivaren också lämna in en så kallad slutrapport. För slutrapporten finns också en blankett som kan laddas ned från Arbetsförmedlingens webbplats. Slutrapporten är helt kortfattad; arbetsgivaren ska i princip bara intyga att utbildningens och handledningens mål, innehåll och omfattning samt uppgiften om utsedd handledare överensstämmer med utbildningsplanen – alternativt ange vilka avvikelser som har gjorts.

### **7.3.4 E-tjänster för ansökan håller på att utarbetas**

Arbetsförmedlingen arbetar sedan en tid tillbaka med att möjliggöra för arbetsgivare att ansöka om stöd på myndighetens webbplats. Myndighetens förhoppning är att detta ska underlätta för arbetsgivarna att ansöka om stödet. Arbetsförmedlingen har också för avsikt att möjliggöra för arbetsgivare att annonsera om sådana anställningar i Platsbanken. Detta är annars inte möjligt för subventionerade anställningsformer. Detta väntas i så fall också öka Arbetsförmedlingens möjligheter att matcha mot yrkesintroduktionsanställningar. Men tidsplanen för dessa e-tjänster är beroende av annat utvecklingsarbete som pågår inom myndigheten. Enligt uppgifter från Arbetsförmedlingen kan tjänsterna lanseras tidigast under första halvåret 2016.

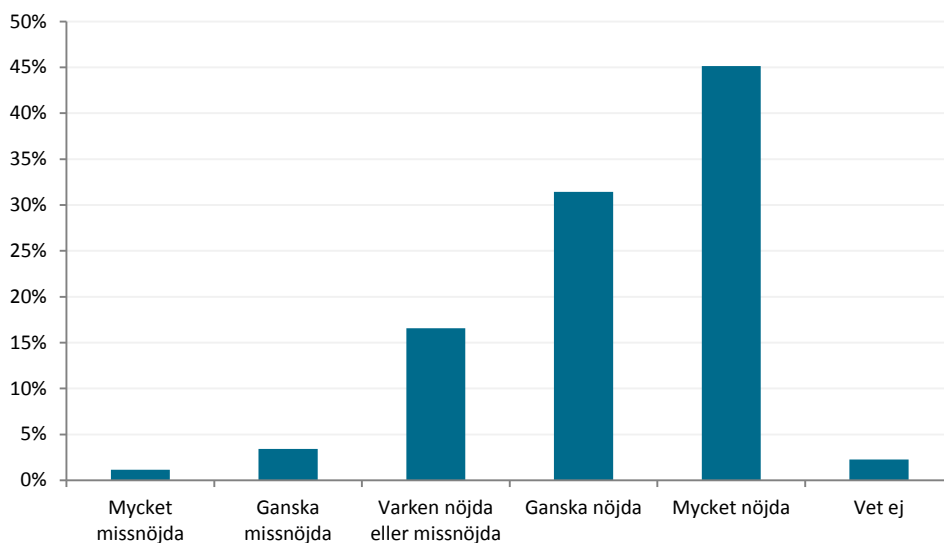
## **7.4 Handläggningen av ansökningar**

I detta avsnitt redovisar vi våra iakttagelser av hur Arbetsförmedlingens arbete med stödet har fungerat.

### **7.4.1 Stor nöjdhet med kontakterna med Arbetsförmedlingen**

I vår enkät till de arbetsgivare som har anställt med yrkesintroduktion var drygt tre fjärdedelar sammantaget ganska eller mycket nöjda med de kontakter de haft med Arbetsförmedlingen i samband med anställningen. Endast ett fåtal var missnöjda (se diagram 8). Av enkätsvaren går det inte att utläsa några större skillnader i nöjdhet mellan branscherna.

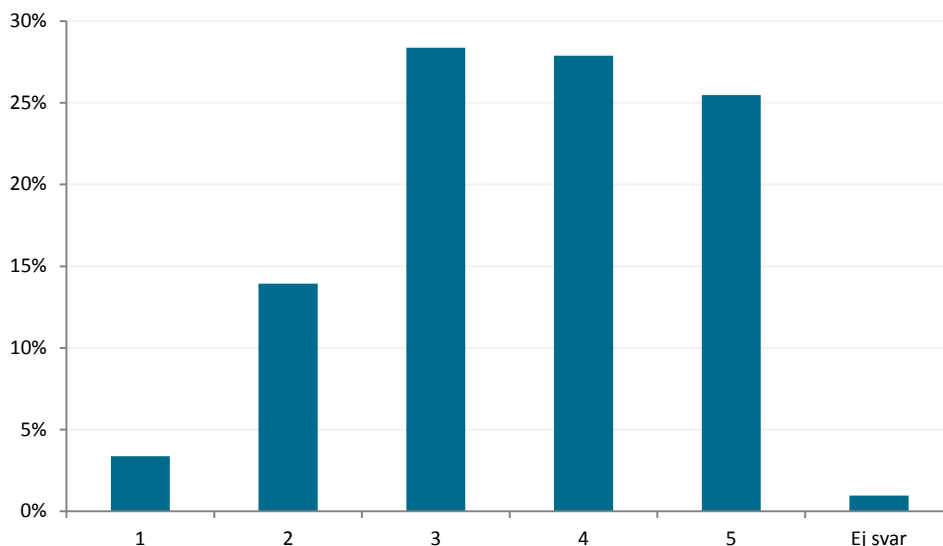
**Diagram 8** Arbetsgivarnas sammantagna nöjdhet med kontakterna med Arbetsförmedlingen i samband med anställningen



#### 7.4.2 Förmedlarna tycker att stödet är krångligt

Statskontoret har genomfört en enkät till de 270 arbetsförmedlare som i april 2015 hade fattat beslutat om stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Förmedlarna fick bland annat uppge om de hade tillgång till den information och de verktyg som de behöver för att kunna informera om yrkesintroduktion och handlägga ansökningar. Mer än hälften, 53 procent, instämmer helt eller nästan helt i att de har tillgång till den information och de verktyg som de behöver. Samtidigt intar mer än en fjärdedel av de svarande en neutral ståndpunkt, det vill säga att de varken instämmer eller inte instämmer i påståendet (se diagram 9). Resultatet är därmed inte entydigt positivt.

**Diagram 9** Andel av beslutande förmedlare som instämmer i att de har tillgång till den information och de verktyg som de behöver för att kunna informera om yrkesintroduktion och handlägga ansökningar (1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt)



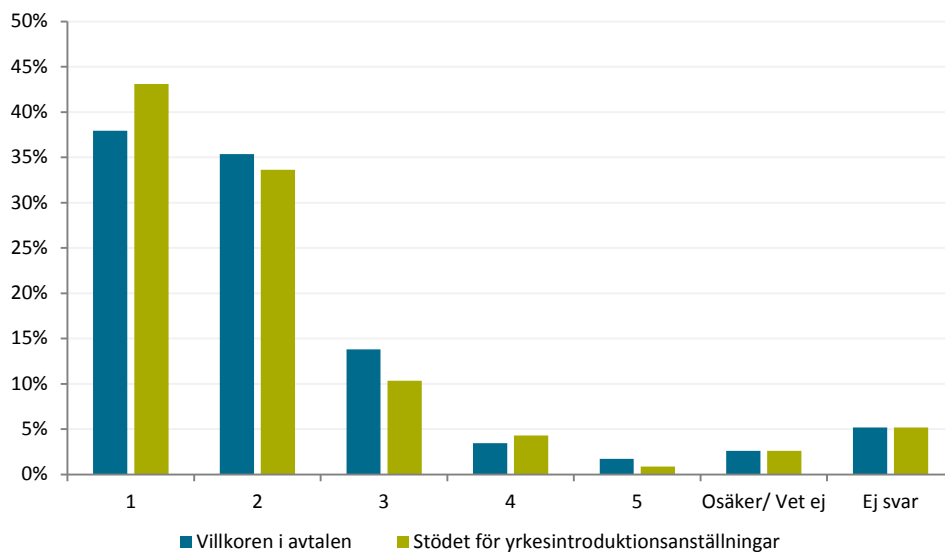
I enkätens fritextsvar framhåller många förmedlare att stöd för yrkesintroduktionsanställningar är krångligt och svårt att handlägga. Det tycks inte primärt vara regelverket för stöd som är krångligt, utan snarare att det är svårt att hålla reda på vad som gäller för de olika avtalen (se även avsnitt 7.5).

### 7.4.3 Arbetsförmedlingen får få frågor om yrkesintroduktion

Representanter för arbetsmarknadens parter har i våra intervjuer påtalat att det ibland har varit svårt för arbetsgivare att få tydliga och korrekta svar när de har vänt sig till Arbetsförmedlingen med frågor om yrkesintroduktion. Arbetsgivare har kopplats runt mellan olika handläggare eller fått felaktiga svar. Från flera håll har det också framförts att det förekommer att Arbetsförmedlingen får och besvarar frågor om innehållet i avtalen. Från parternas perspektiv är detta i så fall olyckligt, eftersom de är måna om att själva stå för tolkningen av sina kollektivavtal.

Den enkät till Arbetsförmedlingens kontorschefer som Statskontoret har genomfört visar emellertid att det stora flertalet av kontoren får få eller inga frågor om yrkesintroduktion, varken om avtalen eller om stödet (se diagram 10). En liknande fråga har ställts till de arbetsförmedlare som har fattat beslut om stöd, med nästan identisk svarsfördelning.

**Diagram 10** Andel av kontorschefer som instämmer i att de ofta får frågor från arbetsgivare om avtal respektive stöd (1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt)



På ett övergripande plan tycks det alltså inte vara något utbrett mönster att avtalsfrågor ställs till Arbetsförmedlingen. Det kan dock hänga samman med att yrkesintroduktion ännu inte är välkänt bland arbetsgivarna. Resultatet hindrar heller inte att arbetsgivare på vissa orter kan ha ställt frågor i större utsträckning. Som framgår av diagrammet finns det enskilda svar som tyder på att så kan ha varit fallet.

#### **7.4.4 Parterna menar att felaktiga beslut har förekommit**

Parterna i vissa branscher var inledningsvis frustrerade över att det förekom fel i Arbetsförmedlingens handläggning. Enligt dem hade vissa arbetsgivare beviljats stöd utan att den person som hade skrivit på ansökan för den fackliga organisationens räkning hade något sådant mandat. Parterna menade därför att anställningarna inte hade skett enligt avtalet. Från parternas perspektiv är detta i så fall ett allvarligt problem. Eftersom en yrkesintroduktionsanställd i praktiken får en lägre lön i utbyte mot utbildning är det viktigt för parterna att de kan säkerställa att fullgod utbildning erbjuds. Annars skulle det kunna uppstå ett läge där staten subventionerar låglönekonkurrens från arbetsgivare som bara betalar en lägre lön utan att erbjuda fullgod utbildning i utbyte.

#### **7.4.5 Förmedlarna är fortfarande ovana vid stödet**

Representanter för Arbetsförmedlingens huvudkontor har påtalat att myndigheten varken har något uppdrag eller praktiska möjligheter att kontrollera mandatet hos den som skriver på för den fackliga organisationens räkning. Huvudkontoret har också understrukt att stöd för yrkesintroduktionsanställ-

ningar fortfarande är ett sällanärendet och att det är normalt att det förekommer vissa inkörningsproblem i handläggningen av ett nytt stöd. Eftersom volymutvecklingen har varit förhållandevis svag är många handläggare fortfarande ovana vid stödet för yrkesintroduktionsanställningar.

Statskontoret kan också konstatera att endast 144 – knappt hälften – av Arbetsförmedlingens kontor hade fattat något beslut om stöd för yrkesintroduktionsanställningar vid halvårsskiftet 2015. Av dessa kontor hade många bara fattat några enstaka beslut. Det var endast 36 av Arbetsförmedlingens cirka 320 kontor som hade fattat 10 beslut eller fler.

Sett till antalet beslut har stöd för yrkesintroduktionsanställningar fortfarande marginell omfattning i förhållande till Arbetsförmedlingens övriga verksamhet. Under helåret 2014 inkom 997 ansökningar om stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Som jämförelse hade 84 000 personer ett nystartsjobb under 2014.<sup>27</sup>

#### **7.4.6 Särskild rutin för hörande av den fackliga organisationen har införts**

Arbetsförmedlingens huvudkontor följde inledningsvis upp alla de beslut som fattades för att kunna reagera om besluten var felaktiga på något sätt. Arbetsförmedlingen har sedan på eget initiativ inrättat en särskild rutin för att fackförbundet på central nivå ska få möjlighet att reagera om anställningen inte är i enlighet med avtalet. Den särskilda rutinen innebär att beslutet om stödet skickas för kännedom till den centrala fackliga organisationen i branschen. Det finns då möjlighet för den fackliga organisationen att kontrollera att det finns ett tillämpligt avtal och att anställningen är korrekt. Återkoppling till Arbetsförmedlingen sker bara om något är fel. Arbetsförmedlingen tillhandahåller genom denna rutin också information om de anställningar med stöd som har kommit till stånd i branschen.

Den särskilda rutinen har dock inte fungerat tillfredsställande. Vid våra intervjuer under våren 2015 har de fackliga organisationerna framfört att de inte får del av samtliga beslut. Vidare har denna särskilda rutin väckt önskemål från arbetsgivarorganisationerna att få motsvarande information. Enligt Arbetsförmedlingen har detta dock inte varit juridiskt möjligt eftersom uppgifterna är skyddade av sekretess. Det har inte heller varit möjligt för myndigheten att tillgodose önskemål hos parterna att få del av listor över de arbetsgivare som har beviljats stöd. Parterna på förbunds nivå upplever därför att de inte har kontroll över om de anställningar som kommer till stånd är korrekta.

---

<sup>27</sup> Arbetsförmedlingen (2015) *Arbetsförmedlingens årsredovisning 2014*.

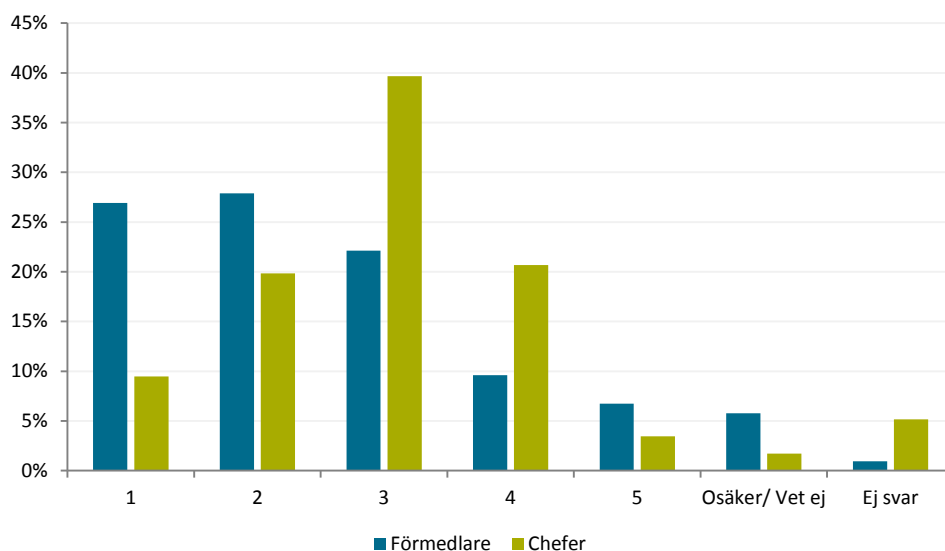
## 7.5 Yrkesintroduktion som matchningsverktyg

Stöd för yrkesintroduktionsanställningar är inget arbetsmarknadspolitiskt program. Att stödet är utformat som en rättighet för arbetsgivaren innebär att Arbetsförmedlingens roll i princip skulle kunna inskränkas till att administrera ansökan och fatta beslut om stöd, givet att de grundläggande förutsättningarna är uppfyllda. Regeringen har dock även uppdragit åt myndigheten att använda stödet som ett verktyg i det ordinarie matchningsarbetet.

### 7.5.1 Arbetsförmedlingen arbetar inte aktivt med stödet

Statskontorets enkäter visar att Arbetsförmedlingens roll i matchningsprocessen i de flesta fall har varit begränsad. Vi har frågat arbetsförmedlare som har fattat beslut om stöd om de instämmer i att de arbetar aktivt med yrkesintroduktionsanställningar inom det ordinarie matchningsarbetet. Som framgår av diagram 11 svarar en majoritet av förmedlarna att de inte alls eller nästan inte alls instämmer i påståendet (alternativ 1 eller 2). Endast 16 procent svarar att de instämmer (alternativ 4 eller 5).

**Diagram 11** Andel av beslutande förmedlare respektive kontorschefer som instämmer i att de arbetar aktivt med stödet för yrkesintroduktionsanställningar (1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt)



När kontorscheferna har fått ta ställning till samma påstående ger svaren intryck av ett något mer aktivt arbete med stödet. Men även bland cheferna är det endast en knapp fjärdedel som svarar 4 eller 5. Detta tyder sammantaget på att de flesta förmedlingskontor inte arbetar särskilt aktivt med stödet. Enkätresultaten visar heller inte på något tydligt samband mellan att arbeta aktivt med insatsen och att ha fattat många beslut om stöd.

### 7.5.2 Fler enkätresultat bekräftar bilden

Att Arbetsförmedlingen företrädesvis har en administrativ roll i fråga om yrkesintroduktionsanställningar bekräftas även av svaren på andra enkätfrågor. Vi har bland annat frågat de beslutande förmedlarna i vilken grad de har genomfört särskilda informationsinsatser till arbetsgivare respektive ungdomar, samt i vilken utsträckning de har hjälpt arbetsgivarna med rekryteringsträffar respektive urval av lämpliga personer. På samtliga dessa frågor svarar en klar majoritet att det inte alls eller nästan inte har förekommit.

Bilden bekräftas även av de arbetsgivare som har anställt unga med yrkesintroduktion. I Statskontorets enkät anger färre än en av tio arbetsgivare att de har fått hjälp från Arbetsförmedlingen med urval av lämpliga personer, med att anordna en rekryteringsträff eller med utbildning eller praktik för individen innan anställningen. Det vanligaste är i stället att Arbetsförmedlingen har bistått med information eller hjälp med att fylla i ansökan.

### 7.5.3 Yrkesintroduktion blandas ihop med andra stöd

Enligt vissa partsföreträdare förekommer det att arbetsgivare som hör av sig till Arbetsförmedlingen blir erbjudna andra arbetsgivarstöd i stället för yrkesintroduktion, exempelvis nystartsjobb. Parterna menar att yrkesintroduktion därmed blandas ihop med ordinarie arbetsmarknadspolitiska insatser, som har ett mer kortsiktigt fokus. Dess roll som verktyg för att säkra den långsiktiga kompetensförsörjningen kan därmed komma i skymundan.

Arbetsförmedlingen har själva påpekat att yrkesintroduktionsmodellens komplexitet kan bidra till att arbetsgivarna på eget initiativ väljer andra, mer etablerade stödformer.<sup>28</sup>

### 7.5.4 Komplexa regler försvårar ett aktivt matchningsarbete

Att aktiv matchning sker i liten utsträckning och att det sker en viss sammanblandning mellan yrkesintroduktion och andra insatser får vissa förklaringar i våra enkät svar. Relativt många förmedlare och kontorschefer har i öppna kommentarer framfört att det är svårt att arbeta aktivt med stödet gentemot arbetsgivare. Svårigheterna tycks främst handla om två saker:

- För det första är avtalen inte enhetliga och det är svårt att hålla reda på vad som gäller i respektive bransch. Därför blir det också svårt att ge arbetsgivare snabba och tydliga besked om vad som gäller.
- För det andra vet förmedlaren inte vilka arbetsgivare som är anslutna till respektive kollektivavtal, vilket gör det svårt att informera.

---

<sup>28</sup> Arbetsförmedlingen (2015) *Yrkesintroduktionsanställningar*. Återrapportering till regeringen 2015-02-20.

Några av förmedlarna skriver rakt ut att de hellre erbjuder nystartsjobb om individen är kvalificerad för detta. Så här skriver några av förmedlarna:

*”Svårt att hålla ordning på olika avtal. Svårt att informera både sökande och arbetsgivare eftersom förutsättningarna skiljer mellan olika branschavtal. Det hade varit mycket mer användbart om samma förutsättningar gällde. Det blir många saker som ska redas ut innan vi kan ge besked om möjligheten.”*

*”Svårt och krångligt att på ett enkelt och pedagogiskt sätt förklara för sökande och arbetsgivare vad som krävs för att uppfylla kriterierna. Arbetsgivaren har sällan vetskap om de tillhör det centrala avtalet eller så tillhör de en arbetsgivargrupp som inte har avtal. Går ej för Arbetsförmedlingen att se vilka företag som är anslutna.”*

*”Alldeles för krångligt vad gäller alla regler och de begränsningar som de olika branschavtalen har. Svårt att informera om insatsen då det är många om och men att komma ihåg. Svårt för arbetsgivarna att förstå likaså.”*

*”För krångligt, använder hellre Nystartsjobb om möjligt.”*

### **7.5.5 Centralisering av handläggningen utreds**

Arbetsförmedlingen har under sommaren 2015 påbörjat ett internt arbete för att utreda i vilken utsträckning det skulle vara möjligt att centralisera handläggningen av ansökningar om stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Syftet är bland annat att samla kompetensen, göra handläggningen mer effektiv och minska risken för felaktiga beslut.

## **7.6 Avslag och otydligheter i förordningen**

Under 2014 och fram till halvårsskiftet 2015 avslog Arbetsförmedlingen totalt 122 ansökningar om stöd. Avslagen utgjorde därmed 8 procent av det totala antalet beslut under perioden. Det fanns två huvudsakliga skäl till avslag. Drygt hälften berodde på att anställningen inte följde ett kollektiv- eller hängavtal om yrkesintroduktion. Knappt hälften berodde på att individen redan var anställd hos arbetsgivaren vid ansökningstillfället.

### **7.6.1 Strikt tolkning av att inte redan vara anställd**

I förordningen finns en bestämmelse som säger att den arbetstagare som ansökan avser inte redan får vara anställd hos arbetsgivaren.<sup>29</sup> Syftet med bestämmelsen är att det statliga stödet inte ska missbrukas genom att arbetsgivaren flyttar över befintlig personal till yrkesintroduktionsanställningar.

---

<sup>29</sup> 5 § förordning (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar.

Representanter för Arbetsförmedlingen har påtalat att myndigheten har haft svårt att bedöma hur strikt den ska tolka bestämmelsen om att individen inte redan får vara anställd. En fråga har till exempel varit om det går bra att anställa på måndagen och skicka in ansökan på tisdagen. I frånvaro av närmare precisering från regeringen har Arbetsförmedlingen hittills gjort en bokstavlig tolkning. Det innebär att Arbetsförmedlingen har avslagit alla de ansökningar där arbetsgivaren först har anställt och därefter skickat in blanketten. Enligt uppgifter från både Arbetsförmedlingen och parterna har denna typ av missförstånd varit orsaken till många av avslagen, snarare än att arbetsgivaren har försökt flytta över individer som varit anställda en längre tid. Särskilt vanligt har det varit bland arbetsgivare i elbranschen.

### **7.6.2 Olika tolkningar av relevant yrkeserfarenhet**

En annan bestämmelse i förordningen anger att yrkesintroduktionsanställningar riktar sig till personer som saknar relevant yrkeserfarenhet eller som är arbetslösa.<sup>30</sup> Formuleringar om att individen ska sakna relevant yrkeserfarenhet återfinns också i många av parternas avtal.

Det har förekommit att de lokala parterna och Arbetsförmedlingen har gjort olika tolkningar av innebörden av relevant yrkeserfarenhet. Detta gäller inte minst inom vård- och omsorgssektorn. Följden har blivit att Arbetsförmedlingen i vissa fall inte har godkänt stöd till anställning av en individ, trots att han eller hon har bedömts vara anställningsbar enligt kollektivavtalet.

### **7.6.3 Arbetsgivarringar kan inte få stöd**

Förordningen anger också att stöd inte får lämnas om den anställde under de senaste 18 månaderna har haft en yrkesintroduktionsanställning med stöd på samma avtalsområde.<sup>31</sup> Flera partsföreträdare har påpekat att denna begränsning är utformad på ett olyckligt sätt; den omöjliggör en ny anställning med stöd i de fall där individen blir uppsagd på grund av arbetsbrist. Detta gäller inte minst i elbranschen, där individen inte kan få ut sitt certifikat som färdig elektriker förrän han eller hon har fullgjort alla lärlingstimmar. Samma begränsning omöjliggör också stöd för anställda i så kallade arbetsgivarringar, där flera arbetsgivare hjälps åt att lära upp en yrkesintroduktionsanställd.

## **7.7 Arbetsförmedlingen om varför inte fler anställningar har kommit till stånd**

Arbetsförmedlingen har i återsrapporteringar till regeringen resonerat kring möjliga orsaker till den svaga volymutvecklingen hittills. I våra enkäter har

---

<sup>30</sup> 3 § förordning (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar.

<sup>31</sup> 8 § förordning (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar.

vi också frågat de enskilda förmedlarna respektive cheferna om deras bedömning av orsakerna.

### **7.7.1 Modellens komplexitet gör att andra insatser får företräde**

I en åiterrapportering i februari 2015 pekade Arbetsförmedlingen bland annat på att det tar tid för parterna centralt och de enskilda arbetsgivarna att finna former för att kunna erbjuda utbildning och handledning av god kvalitet. Arbetsförmedlingen lyfte också fram att yrkesintroduktion kan uppfattas som komplext och krångligt och att det är möjligt att arbetsgivarna väljer bort yrkesintroduktion för andra stödformer, exempelvis nystartsjobb. Det är svårt att överblicka hur villkoren i avtal och förordning samspelar. Slutligen pekade Arbetsförmedlingen också på att det är svårt tolka vad som ska avses med relevant yrkeserfarenhet och med att individen inte redan får vara anställd.<sup>32</sup>

### **7.7.2 Okunskap och ointresse bland arbetsgivarna**

Både arbetsförmedlare som har fattat beslut och förmedlingschefer fick i våra enkäter ge sin bedömning av varför inte fler yrkesintroduktionsanställningar har kommit till stånd. Svaren lämnades i fritext. Drygt 80 procent av både förmedlare och kontorschefer valde att besvara frågan. Statskontoret har kategoriserat svaren i diagram 12. Samma svar kan förekomma i flera olika kategorier.

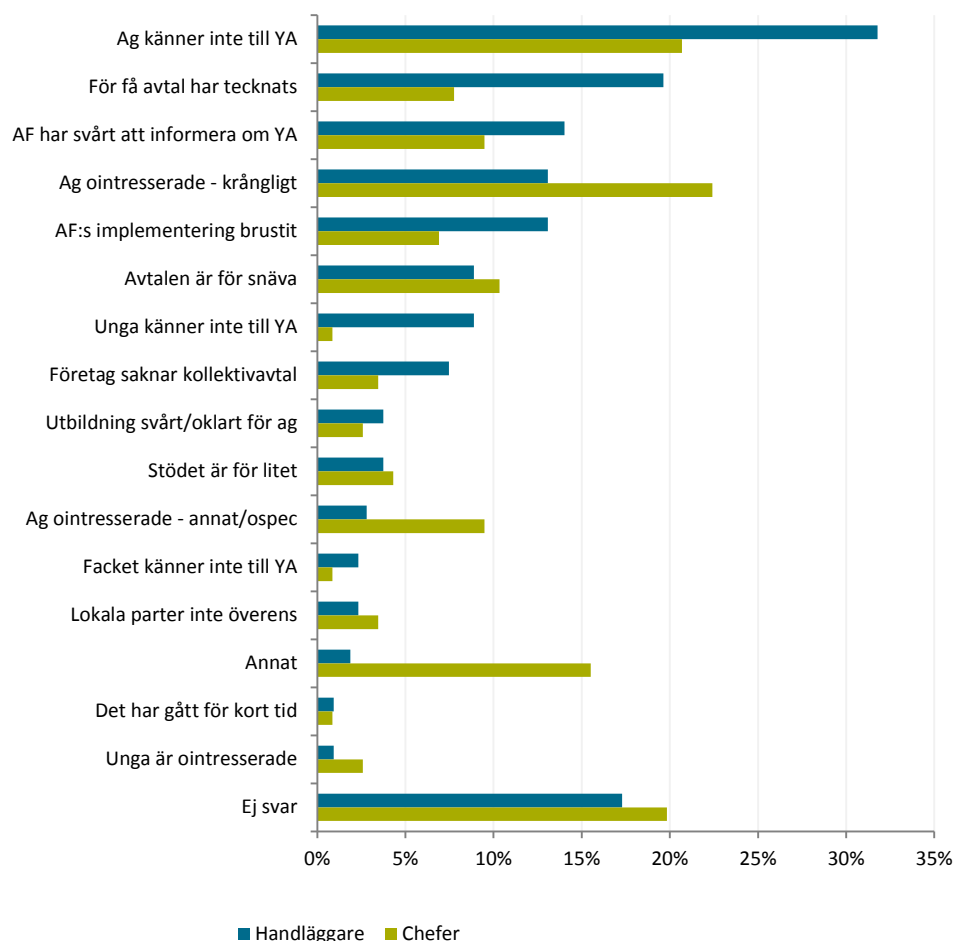
Enligt förmedlarnas svar beror de begränsade volymerna främst på att arbetsgivarna inte känner till yrkesintroduktion eller åtminstone inte har tillräcklig kunskap om vad modellen innebär. Var tredje förmedlare anger detta som skäl till att anställningarna inte har blivit fler. Ett annat vanligt svar är att för få avtal har tecknats. Detta svarar var femte förmedlare. Många pekar också på att det inte finns några avtal på områden där många unga får sina första jobb, som hotell och restaurang, bygg och det privata tjänstemannaområdet.

Många av cheferna är också inne på att arbetsgivarnas kännedom om avtalen är för låg. Det vanligaste svaret bland cheferna är emellertid att arbetsgivarna tycker att yrkesintroduktion är för krångligt och att de därför är ointresserade.

---

<sup>32</sup> Arbetsförmedlingen (2015) *Yrkesintroduktionsanställningar*. Åiterrapportering till regeringen 2015-02-20.

**Diagram 12** Varför fler anställningar inte har kommit till stånd enligt beslutande förmedlare och kontorschefer (samma svar kan förekomma i flera kategorier)



Anmärkning: Diagrammet baseras på öppna enkätsvar som Statskontoret har kategoriserat. Förkortningar som förekommer i diagrammet: AF=Arbetsförmedlingen, ag=arbetsgivare, YA=yrkesintroduktion.

Noterbart är också att relativt få av såväl förmedlarna som cheferna svarar att den låga volymtillväxten skulle bero på ointresse bland unga, att parterna lokalt inte skulle komma överens eller att det ekonomiska stödet är för litet.

## 7.8 Sammanfattande iakttagelser

### 7.8.1 Omständlig process för ansökan om stöd

Arbetsförmedlingen har genomfört sedvanliga aktiviteter för att implementera stödet för yrkesintroduktionsanställningar internt. Det krävs dock ändå mycket förarbete från arbetsgivarna, på grund av stödets utformning. Det är många saker som arbetsgivarna behöver tänka på innan en anställning med

stöd kan påbörjas. Dessutom kan det vara svårt att förstå vad yrkesintroduktion är, eller hur stödet samspelar med avtalet. Detta bekräftas även av att förmedlarna själva tycker att stöd för yrkesintroduktionsanställningar är en krånglig stödform.

### **7.8.2 Arbetsförmedlingen använder i liten utsträckning stödet som matchningsverktyg**

Arbetsförmedlingen har i dag främst en administrativ roll i fråga om stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Detta kan delvis bero på att stödet fortfarande är ett sällanärendet. Det stora flertalet av kontoren har hittills bara fattat få eller inga beslut om stöd. Men det är också svårt för Arbetsförmedlingen att använda stödet som matchningsverktyg, eftersom detta kräver att förmedlarna håller reda på och kan informera arbetsgivaren om villkoren i avtalen. Arbetsförmedlingen är över huvud taget inte van att arbeta med program och insatser där innehållet i det aktuella kollektivavtalet spelar så stor roll för handläggning och matchning. Förmedlarna vet inte heller vilka arbetsgivare som är anslutna till de aktuella kollektivavtalen.

### **7.8.3 Anställning och stöd blandas samman**

Som har framgått i tidigare kapitel kommer parterna överens om anställningsvillkoren inom yrkesintroduktion, medan staten ska pröva om anställningen är berättigad till stöd. Men med nuvarande ansökningsförfarande är inte en sådan åtskillnad praktiskt möjlig. Frågan om stöd avgörs innan parterna centralt har godkänt anställningen. För att kunna pröva frågan om stöd tvingas förmedlaren i praktiken sätta sig in i kollektivavtalet och göra avtalstolkningar, för att på så sätt avgöra om anställningen är i enlighet med avtalet. Den särskilda rutin som i efterhand ska bekräfta att anställningen är korrekt fungerar inte. Det finns sekretessbestämmelser som gör att parterna inte upplever sig ha kontroll över att anställningarna är korrekta.

### **7.8.4 Det förekommer sannolikt att andra stödformer väljs**

Vi har i tidigare kapitel sett att exempelvis nystartsjobb är en mer etablerad stödform som ekonomiskt är relativt likvärdigt med stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Uppgifter både från Arbetsförmedlingen centralt och från enskilda förmedlare bekräftar att det sker en viss sammanblandning av dessa stöd. Detta tyder på att vissa arbetsgivare som potentiellt skulle kunna använda yrkesintroduktion, i stället anställer med andra stödformer. Vi har dock inte kunnat bedöma hur vanligt detta är.

### **7.8.5 Otydligheter och dubbelregleringar i förordningen**

Det finns flera bestämmelser i förordningen som antingen uppfattas som otydliga eller som krockar med hur avtalen är skrivna. Gemensamt för de olika fallen är att de riskerar att skapa frustration bland arbetsgivare och ungdomar.

Det handlar exempelvis om hur relevant yrkeserfarenhet ska tolkas, och om det är staten eller parterna som ska göra den tolkningen.

## **8 Slutsatser och rekommendationer**

Ekonomiskt stöd för yrkesintroduktionsanställningar har funnits sedan den 15 januari 2014. Alla de aktörer som har varit inblandade i att ta fram eller implementera yrkesintroduktionsmodellen är också positiva till denna typ av anställning. Trots detta har volymerna hittills varit begränsade. I denna rapport har Statskontoret analyserat genomförandet av stödet och undersökt orsakerna till den svaga volymutvecklingen.

I detta avslutande kapitel gör Statskontoret en samlad bedömning av genomförandet av stödet, de resultat som reformen hittills har uppnått och orsakerna till att anställningarna inte har blivit fler. I denna bedömning har vi utgått från de kriterier för ett optimalt genomförande som presenterades i kapitel 1. Statskontoret lämnar också ett antal rekommendationer till regeringen och till Arbetsförmedlingen.

### **8.1 Statskontorets samlade bedömning**

Statskontoret bedömer att införandet av yrkesintroduktionsanställningar i stora delar är på rätt väg, men den fortsatta utbyggnaden kommer att kräva ytterligare tid. Det finns flera orsaker till den svaga volymutvecklingen hittills. Kännedomen om yrkesintroduktionsavtalen är fortfarande låg och de arbetsgivare som behöver ett nytt verktyg för att säkra sin kompetensförsörjning tycks inte ha tagit till sig avtalen. Om satsningen på yrkesintroduktion ska ge ett reellt mervärde behöver den nå fler arbetsgivare än de som vanligtvis tar emot unga. Statskontoret bedömer samtidigt att det är osannolikt att den ursprungliga ambitionen om 30 000 anställningar per år kommer att uppnås, ens på sikt.

I det följande redogör vi för orsakerna till denna bedömning.

### **8.2 Resultaten hittills**

#### **8.2.1 Parterna och staten har olika syften**

Arbetsmarknadens parter och staten har olika syften med yrkesintroduktionsanställningar. Enligt parternas avtal är yrkesintroduktionsanställningarna ett sätt att säkra arbetsgivarens långsiktiga kompetensförsörjning och samtidigt ge individen en förstärkt introduktion i yrket. Det centrala från parternas perspektiv är att modellen och anställningarna byggs upp på ett sätt som gör att de fungerar bra för arbetsgivare och arbetstagare. Parterna har inte uttalat någon kvantitativ målsättning om antalet anställningar.

Statens syfte är däremot att stimulera till fler anställningar. Den tidigare regeringen bedömde att yrkesintroduktionsanställningar skulle underlätta ungdomars arbetsmarknadsinträde och därigenom minska ungdomsarbetslösheten. Att uppdraget att administrera stödet tilldelades just Arbetsförmedlingen är i linje med denna ambition. Regeringen beräknade att ett fullt utbyggt system för yrkesintroduktion skulle kunna omfatta upp emot 30 000 anställda per år.

De båda syftena behöver inte vara motstridiga, men skillnaden har betydelse för vad som ska betraktas som ett gott resultat. Eftersom Statskontorets uppdrag är att utvärdera det statliga stödet för yrkesintroduktionsanställningar bedömer vi resultaten främst i förhållande till statens syfte med stödet.

### **8.2.2 Långt kvar till den ursprungliga målsättningen**

Hittills har arbetsmarknadens parter tecknat 39 avtal om yrkesintroduktion eller motsvarande. Till och med juni 2015 hade 1 432 unga påbörjat en yrkesintroduktionsanställning. Mer än 80 procent av dessa hade sin anställning hos arbetsgivare i elbranschen, verkstadsindustrin eller i vård- och omsorgssektorn.

I förhållande till parternas syfte med avtalen är det ännu för tidigt att bedöma resultaten. Parterna anser sig fortfarande vara i ett relativt tidigt skede av implementeringsprocessen. I förhållande till statens syfte har resultaten däremot varit svaga. Volymtillväxten har varit betydligt svagare än beräknat och det är långt kvar till målsättningen om 30 000 anställda per år. Volymerna har också ökat betydligt långsammare än när nystartsjobben infördes 2007. Statskontorets utvärdering visar samtidigt att införandet av yrkesintroduktionsanställningar i stora delar är på rätt väg, vilket vi återkommer till i avsnitt 8.4.

## **8.3 Varför blir det inte fler anställningar?**

Statskontoret bedömer att det finns flera olika orsaker till att antalet anställningar inte har blivit större.

### **8.3.1 Många arbetsgivare känner inte till att avtalen finns**

Statskontoret bedömer att ett första hinder för volymtillväxt inom befintliga avtal är att arbetsgivarnas kännedom om avtalen fortfarande är låg. Att arbetsgivaren alls känner till avtalet är en första grundförutsättning för att en anställning ska vara aktuell. Våra enkätresultat tyder dock på att de flesta av de arbetsgivare som skulle kunna anställa har låg eller obefintlig kunskap om avtalet.

I dag ansvarar parterna i respektive bransch för att sprida kunskapen om avtalen. Till följd av modellens komplexitet är detta ett tidskrävande arbete. Flera olika aktörer är inblandade och det är mycket som arbetsgivaren behöver sätta sig in i innan en anställning kan ske. Eftersom parterna inte får

kännedom om vilka arbetsgivare som har anställt har de också svårt att utvärdera sitt eget informationsarbete. Mot bakgrund av hur modellen är utformad i dag och hur informationen sprids bedömer Statskontoret att arbetsgivarnas kännedom om avtalen inte kommer att öka på något avgörande sätt inom den närmaste tiden.

### **8.3.2 Den primära målgruppen har inte tagit till sig avtalet**

Parternas primära målgrupp för avtalen är de arbetsgivare som behöver ett nytt verktyg för att säkra sin långsiktiga kompetensförsörjning. Statskontoret bedömer att dessa inte har tagit till sig avtalen i någon större utsträckning. Relativt samstämmiga uppgifter till Statskontoret tyder på att arbetsgivarna tycker att det är för krångligt att ta fram en utbildningsplan och ansvara för utbildning och handledning. Det är lättare att välja andra och mer inarbetade rekryteringsvägar eller stödformer.

Majoriteten av dem som hittills har anställt är arbetsgivare som sedan tidigare är vana att ta emot unga för lärande på arbetsplatsen. Många av dessa arbetsgivare förefaller ha sett anställningen som en samhällsinsats, snarare än som ett verktyg för den egna kompetensförsörjningen. De allra flesta som har anställts har varit arbetslösa, trots att detta inte är ett krav för att kunna få stöd. Dessutom tycks relativt få ha fått fortsatt anställning hos arbetsgivaren efter yrkesintroduktionsanställningen, även om det statistiska underlaget än så länge är begränsat. Statskontoret bedömer därför att yrkesintroduktion hittills inte har fungerat som det verktyg för att säkra arbetsgivarens egen kompetensförsörjning som det är tänkt att vara.

### **8.3.3 Det operativa stödet är inte färdigutvecklat**

Det är möjligt att mer utvecklade stödstrukturer för lärandet på arbetsplatsen på sikt kan förenkla för flera arbetsgivare att anställa med yrkesintroduktion. Detta kan i så fall bidra till att även arbetsgivare som är ovana vid att ta emot unga tar steget att anställa med yrkesintroduktion och ta på sig ett utbildningsansvar. Parterna har därför påbörjat ett långsiktigt arbete för att utveckla stödstrukturer för lärande på arbetsplatsen, delvis med hjälp av statliga bidrag.

Statskontoret bedömer att parternas arbete har rätt inriktning. Erfarenheter från exempelvis elbranschen tyder på att ett välkänt avtal med etablerade stödstrukturer utgör en god grundstruktur för att underlätta lärandet på arbetsplatserna. Statskontoret menar samtidigt att det ännu är för tidigt att avgöra i vilken utsträckning de åtgärder som parterna hittills vidtagit kommer att vara tillräckliga för att påverka arbetsgivarnas vilja att anställa. Uppbyggnaden har kommit olika långt i olika branscher och det kommer att krävas ytterligare tid innan de olika branschernas modeller är etablerade och resultaten kan bedömas. Detsamma gäller de stödinsatser som YA-delegationen har tagit fram.

### **8.3.4 Alltför stark prägel av arbetsmarknadspolitik**

Statskontoret bedömer att yrkesintroduktion har fått en alltför stark prägel av arbetsmarknadspolitik, vilket kan vara ytterligare en orsak till att anställningarna inte har nått den primära målgruppen av arbetsgivare.

Utgångspunkten för yrkesintroduktionsavtalen kan sägas vara arbetsgivarnas behov av att säkra sin långsiktiga kompetensförsörjning. Den arbetsgivare som ser ett behov av generationsväxling kan genom en yrkesintroduktionsanställning rekrytera och lära upp vilken ung person som helst som inte har tidigare erfarenhet i yrket. Men detta syfte riskerar att komma i skymundan eftersom Arbetsförmedlingens stöd och insatser normalt sett inte förknippas med partsdrivna lärlingsliknande initiativ. Yrkesintroduktion riskerar i stället att framstå som en av många statliga stödinsatser för arbetslösa. De arbetsförmedlare som handlägger stödet tycks också i viss mån ha svårt att se skillnaden mellan stöd för yrkesintroduktionsanställningar och arbetsmarknadspolitiska program. Detta kan ställas i kontrast mot elbranschen, som har ett väl etablerat och fram till nu helt fristående lärlingsystem. Det är osannolikt att någon i elbranschen skulle sätta likhetstecken mellan en lärlingsanställning och exempelvis ett nystartsjobb.

Sammantaget är det därför kanske naturligt att många arbetsgivare i första hand har sett anställningen som en samhällsinsats. Relativt många arbetsgivare som har anställt uppger också att de har fått informationen om yrkesintroduktion primärt från just Arbetsförmedlingen. Om yrkesintroduktion ska nå en bredare målgrupp av arbetsgivare bedömer Statskontoret att dess lärlingsliknande syfte och parternas ägarskap behöver bli tydligare.

## **8.4 Genomförandet av stödet**

### **8.4.1 Arbetet i stora delar på rätt väg**

Statskontoret bedömer att införandet av yrkesintroduktionsanställningar i stora delar är på rätt väg, om än i långsam takt. Få av de kriterier för ett optimalt genomförande som Statskontoret har satt upp är ännu uppfyllda, men utvecklingen går i rätt riktning på många områden. Det finns vissa problem som behöver åtgärdas, men dessa berör främst regelverket och rollfördelningen mellan parterna och Arbetsförmedlingen.

### **8.4.2 Parternas del av genomförandet pågår**

Statskontorets utvärdering visar att parternas delar av genomförandet fortfarande pågår. Statskontoret bedömer att parternas arbete med att utveckla och etablera branschvisa modeller för operativt stöd har rätt inriktning, men arbetet är långt ifrån slutfört. Arbetet med att sprida information till arbetsgivarna har också visat sig mer tidskrävande än vad som förutsågs på förhand. En viktig pusselbit för att en bredare grupp av arbetsgivare ska bli intresserade

är också att det bland arbetsgivarna sprider sig en bild av yrkesintroduktionsanställningar som ett väl fungerande instrument för långsiktig kompetensförsörjning. Även detta kräver tid, särskilt eftersom det i vissa branscher endast är ett fåtal individer som ännu har genomgått en yrkesintroduktionsanställning. Det är därför inte rimligt att förvänta sig ett optimalt genomförande i dessa delar redan efter 18 månader.

#### **8.4.3 Inget tyder på att subventionen skulle vara för liten**

I fråga om den statliga delen av modellen bedömer Statskontoret att det ekonomiska stödet till arbetsgivare som anställer med yrkesintroduktion är tillräckligt stort. Tre fjärdedelar av de arbetsgivare som har anställt uppger förvisso att lönesubventionen har varit avgörande för att anställa, men det finns inget i Statskontorets analys som tyder på att antalet anställningar skulle öka nämnvärt om subventionen var större.

#### **8.4.4 Arbetsförmedlingens implementering tillfredsställande utifrån förutsättningarna**

Statskontoret bedömer att Arbetsförmedlingen har genomfört stödet på ett tillfredsställande sätt utifrån de förutsättningar som råder. Myndigheten har infört stödet internt enligt ordinarie rutiner och informerat utåt i en utsträckning som har varit rimlig med hänsyn till att parterna har haft det primära informationsansvaret. De allra flesta arbetsgivare som har anställt med yrkesintroduktion är också nöjda med kontakterna med Arbetsförmedlingen.

#### **8.4.5 Ansökningsprocessen skapar problem i handläggningen**

Statskontoret bedömer att ansökningsprocessens utformning skapar en otydlig ansvarsfördelning mellan parterna och staten. I teorin ska parterna först komma överens om anställningen, i enlighet med den svenska modellen. Arbetsförmedlingen ska därefter pröva om anställningen berättigar till stöd. Men med dagens ansökningsförfarande måste Arbetsförmedlingen göra sin bedömning innan parterna har godkänt anställningen, vilket ställer till flera praktiska problem för de inblandade aktörerna. Inte minst faller en tung börda på den enskilda förmedlaren som måste sätta sig in i och hålla reda på villkoren i avtalen. Detta försvårar handläggningen och skapar en risk för felaktiga beslut. Det förstärker också problemet med att Arbetsförmedlingen framstår som ägare av yrkesintroduktion. För att i någon mån hantera dessa problem har Arbetsförmedlingen skapat en särskild rutin för att i efterhand inhämta ett godkännande från den fackliga organisationen på central nivå. Denna rutin har dock inte fungerat tillfredsställande.

Parterna på förbunds nivå upplever också att de inte har någon fullständig kontroll över anställningarna, eftersom Arbetsförmedlingen får informationen före dem och denna information sedan skyddas av sekretessbestämmelser. Statskontoret bedömer att denna situation sannolikt skulle bli ännu mer

problematiserande om volymerna skulle bli större, eftersom det från parternas perspektiv finns en risk för att oseriösa arbetsgivare tar del av stödet utan att erbjuda fullgod utbildning.

#### **8.4.6 Svårt att matcha mot yrkesintroduktion**

Statskontoret bedömer att Arbetsförmedlingen främst har fått en administrativ roll i arbetet med yrkesintroduktionsanställningar. Regeringen har förvisso också uppdragit åt Arbetsförmedlingen att aktivt matcha mot yrkesintroduktionsanställningar, men det sker i liten utsträckning. Detta kan till viss del bero på att förmedlarna ännu är ovana vid stödet. Statskontoret bedömer dock att den viktigaste orsaken är att Arbetsförmedlingens möjligheter att matcha mot sådana anställningar i praktiken inte är särskilt stora. För att kunna sälja in en yrkesintroduktionsanställning till en arbetsgivare måste förmedlaren känna till och kunna informera om vilka villkor som gäller enligt de olika avtalen. Med tanke på det stora antalet olika avtal som finns och att en förmedlare även har många andra program och insatser att hålla reda på torde detta vara en mycket svår uppgift. Från parternas perspektiv är det heller inte önskvärt att Arbetsförmedlingen tolkar och informerar om avtalens innehåll.

### **8.5 Effektiviteten i yrkesintroduktion så här långt**

#### **8.5.1 Effekterna avgör om kostnaden är motiverad**

Stödet för yrkesintroduktionsanställningar har hittills kostat staten 85 miljoner kronor. Då är Arbetsförmedlingens interna kostnader för implementeringen inte inräknade. Huruvida denna kostnad ska ses som rimlig beror bland annat på vilka effekter stödet uppnår. Detta är ännu för tidigt att bedöma. Även om många av de anställda kommer från arbetslöshet skulle sannolikt många av anställningarna, exempelvis i elbranschen och inom Volvostegget, ha kommit till stånd även utan stödet.

En slutlig bedömning av effektiviteten i yrkesintroduktion förutsätter mer kunskap om kvaliteten i den utbildning och handledning som erbjuds samt om stödets effekter på sysselsättning och konkurrens. Statskontoret avser återkomma till denna fråga i juni 2016 i vår övergripande bedömning av om stödet når sitt syfte.

#### **8.5.2 Ingen uppenbar åtgärd för att snabbt nå en bredare grupp av arbetsgivare**

Statskontoret bedömer att den viktigaste frågan för effektiviteten i en fortsatt satsning på yrkesintroduktion handlar om möjligheterna att få en bredare grupp av arbetsgivare att anställa. Utifrån ett statligt perspektiv finns det inte något självändamål i ökade volymer så länge de som anställer främst är

arbetsgivare som brukar ta emot unga och som huvudsakligen ser anställningen som en samhällsinsats. För dessa arbetsgivare finns redan andra verktyg och stöd inom utbildningssystemet eller arbetsmarknadspolitiken. Om yrkesintroduktion ska medföra ett reellt mervärde som verktyg för långsiktig kompetensförsörjning behöver även andra arbetsgivare nås. Dessa arbetsgivare har sannolikt ett större steg att ta när det gäller att våga anställa med yrkesintroduktion och ta på sig ett utbildningsansvar.

Statskontoret ser ingen uppenbar åtgärd som staten skulle kunna vidta för att snabbt nå denna bredare grupp av arbetsgivare. De flesta berörda branscher har ingen modern lärlingstradition, och ett nytt lärlingssystem i form av yrkesintroduktion behöver byggas upp metodiskt. Därför bedömer Statskontoret att det långsiktiga utvecklingsarbetet som parterna har påbörjat ger de bästa förutsättningarna att lyckas, i kombination med fortsatta informationsinsatser. Detta kommer sannolikt att ta tid. Det är dock först på lite längre sikt som vi kommer att se hur stort intresset för och behovet av yrkesintroduktion i realiteten är hos en bredare grupp av arbetsgivare.

### **8.5.3 Parternas ansvar och möjligheter bör följas åt**

Staten har redan investerat omfattande resurser i att påbörja uppbyggnaden av yrkesintroduktion. Om regeringen har långsiktiga ambitioner med att öka inslaget av arbetsplatsförlagd utbildning på arbetsmarknaden talar det för att det arbete som parterna har påbörjat bör få fortsätta. Det är i detta sammanhang väsentligt att regeringen följer parternas fortsatta arbete.

Statskontoret menar dock att syftet med yrkesintroduktion i så fall behöver bli tydligare för arbetsgivarna, och att arbetsmarknadens parter bör få möjlighet att ta mer ansvar för det fortsatta utvecklingsarbetet. Dessutom finns flera praktiska problem i ansökningsprocessen som behöver lösas. Därför lämnar Statskontoret följande rekommendationer till regeringen respektive Arbetsförmedlingen.

## **8.6 Rekommendationer till regeringen**

### **8.6.1 Låt arbetsgivaren skicka ansökan via parterna**

Statskontoret rekommenderar regeringen att initiera en förändring av ansökningsförfarandet som innebär att den enskilda arbetsgivaren först ska skicka ansökan om stöd för påseende till de centrala partsorganisationerna i branschen. Detta i stället för att som i dag skicka ansökan direkt till Arbetsförmedlingen. Parterna kan då i ett första steg bedöma om anställningsvillkoren uppfyller yrkesintroduktionsavtalets krav. Om så är fallet skickar parterna ansökan vidare till Arbetsförmedlingen. Myndigheten prövar ansökan, fattar beslut och betalar därefter ut stödet till den enskilda arbetsgivaren, förutsatt att anställningen uppfyller villkoren i förordningen.

### **Parterna kan själva avgöra hur ansökan ska hanteras**

På vilket sätt ansökan ska hanteras i respektive bransch kan överlåtas åt arbetsmarknadens parter att avgöra. I många branscher finns redan parts-gemensamma strukturer som skulle kunna användas för detta ändamål. Ansökan skulle exempelvis kunna hanteras av en yrkesnämnd eller liknande. Det avgörande är att ansökan har en tydlig mottagare hos parterna, och att denna mottagare har parternas förtroende att bedöma om anställningen är korrekt. När ansökan sedan skickas vidare till Arbetsförmedlingen bör det finnas en tydlig central ingång hos myndigheten (se vidare avsnitt 8.7.1).

### **Tydligare ansvarsfördelning mellan parterna och staten**

Med de föreslagna förändringarna blir varje aktörs ansvar tydligare än tidigare. Parterna avgör först om anställningen är korrekt och staten prövar sedan frågan om ekonomiskt stöd, i enlighet med den teoretiska konstruktionen. Arbetsförmedlingens arbete underlättas också avsevärt i den mening att de ansökningar som kommer in bara avser anställningar som parterna anser är korrekta. Samtidigt är det fortfarande fullt möjligt för Arbetsförmedlingen att avslå ansökan om regelverkets villkor inte är uppfyllda. Risken att det sker borde dock minska betydligt om parterna först har godkänt anställningen.

Genom förslaget kommer det inte längre att behövas någon särskild rutin för att i efterhand stämma av med det centrala fackförbundet. Parterna får automatiskt kännedom om vilka arbetsgivare som anställer, och därigenom också bättre möjligheter att följa upp anställningarna. Om parterna av någon anledning skulle vilja registrera uppgifter om de yrkesintroduktionsanställda blir personuppgiftslagen (PUL) tillämplig. Individerna måste då ge sitt samtycke till personuppgiftsbehandlingen. Företag och arbetsgivare omfattas däremot inte av PUL.

### **Förändringen väl motiverad trots risk initial för otydlighet**

Det som talar emot förslaget är främst att informationsinsatserna hittills har utgått från dagens ansökningsförfarande. En förändring av ansökningsprocessen kan innebära att det under en övergångsperiod blir otydligt vad som gäller. Men förutsatt att regeringen har ett långsiktigt syfte med yrkesintroduktion bedömer Statskontoret att förändringen är väl motiverad, eftersom den löser flera av de problem som finns i dagens ansökningsprocess. Ytterligare en konsekvens av förslaget är att parterna måste avsätta resurser för att hantera ansökningar om stöd. Om det blir stora volymer kan vissa branscher ha svårt att klara av hanteringen. Detta problem finns dock även om dagens ansökningsprocess kvarstår, där en avstämning med den fackliga organisationen ska ske efter Arbetsförmedlingens beslut.

## **8.6.2 Lämna åt parterna att definiera relevant yrkeserfarenhet**

Statskontoret rekommenderar regeringen att undersöka möjligheterna att avskaffa Arbetsförmedlingens överprövning av vad som utgör relevant yrkeserfarenhet. Frågan behöver utredas juridiskt i förhållande till kommissionens beslut om att godkänna stödet.

### **Särskilt viktigt i förhållande till en förändrad ansökningsrutin**

Det blir särskilt viktigt att parterna får ägarskap över bedömningen av relevant yrkeserfarenhet om förslaget om en förändrad ansökningsrutin (8.6.1) genomförs. Ett syfte med den förändrade ansökningsrutinen är att endast parterna ska bedöma om villkoren för anställningen är uppfyllda, medan staten endast bedömer frågan om ekonomiskt stöd. Denna uppdelning bör då gälla även frågan om relevant yrkeserfarenhet, som i dag är dubbelreglerad i både avtal och förordning.

### **De fackliga organisationernas kontroll bör vara tillräcklig**

Statskontoret bedömer att det är osannolikt att den fackliga parten skulle släppa fram yrkesintroduktionsanställningar med lägre lön om det är uppenbart att individerna redan har relevant yrkeserfarenhet, eftersom detta skulle kunna skapa tryck nedåt på lönerna i branschen. Om den fackliga parten tvärtom anser att individen har så pass begränsad erfarenhet i yrket att det är motiverat med en lärlingsliknande introduktion bör detta vara en tillräcklig signal för att staten också ska kunna bevilja stöd.

## **8.7 Rekommendationer till Arbetsförmedlingen**

### **8.7.1 Centralisera handläggningen av ansökningar**

Statskontoret rekommenderar Arbetsförmedlingen att centralisera handläggningen av stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Stödet skiljer sig från Arbetsförmedlingens övriga verksamhet och förmedlarna tycker själva att ärendena är komplexa och svåra att handlägga. Att centralisera handläggningen ökar möjligheterna för ett fåtal handläggare att bygga upp specialiserad kompetens på området. Detta förbättrar förutsättningarna för korrekt och effektiv handläggning, vilket i sin tur är en bättre grund för att på sikt få till stånd ökade volymer. Arbetsförmedlingen har också redan påbörjat diskussioner om en mer centraliserad handläggning.

En centraliserad hantering är vidare en förutsättning för att få fullt genomslag för en ny ansökningsrutin där arbetsgivaren skickar ansökan till parterna innan den går till Arbetsförmedlingen (8.6.1). Detta behövs för att ge parterna en central och tydlig ingång hos myndigheten.

### **Matchning mot yrkesintroduktionsanställningar inte längre möjlig**

En konsekvens av förslaget är att Arbetsförmedlingen inte i samma utsträckning kommer att kunna använda stöd för yrkesintroduktionsanställningar som ett matchningsverktyg i den ordinarie verksamheten. Men detta gör myndigheten inte heller i någon större utsträckning i dag. Statskontoret menar också att det kan diskuteras om det ens är önskvärt att förmedlarna aktivt ska matcha med hjälp av stödet för yrkesintroduktionsanställningar. Uppdraget att matcha mot yrkesintroduktionsanställningar bidrar möjligen till att skapa den prägel av arbetsmarknadspolitik som kan vara en del av förklaringen till att inte fler arbetsgivare har tagit till sig stödet (se avsnitt 8.3.4).

### **Effektivisering av handläggningen**

Statskontoret bedömer att en centraliserad handläggning, i kombination med en förändrad ansökningsrutin (8.6.1), kommer att medföra en effektivisering av Arbetsförmedlingens handläggning av ansökningar. Förslagen kommer därmed, vid en given volym, att medföra lägre handläggningskostnader än med dagens ansökningsförfarande. Statskontoret har emellertid inte kunnat uppskatta storleken på denna effektiviseringspotential, eftersom Arbetsförmedlingen saknar uppgifter om kostnaderna för handläggningen.

### **8.7.2 Utred juridiska möjligheter att frångå krav på inskrivning som arbetssökande**

Statskontoret rekommenderar också att Arbetsförmedlingen utreder om det finns möjligheter att frångå myndighetens krav på att individer som anställs med yrkesintroduktion ska vara inskrivna som arbetssökande. Yrkesintroduktion är inte ett arbetsmarknadspolitiskt program utan påminner snarare om en subventionerad lärlingsanställning. Förordningen ställer inte några krav på vare sig inskrivning eller arbetslöshetstid, förutsatt att individen saknar relevant yrkeserfarenhet. Statskontoret bedömer att det faktum att Arbetsförmedlingen ändå kräver att den som anställs först ska skriva in sig som arbetssökande skapar ett onödigt extra moment i den redan krångliga ansökningsprocessen. Det bidrar också till att ge yrkesintroduktion en alltför stark prägel av arbetsmarknadspolitik. Den funktion som inskrivningen fyller är primärt att förse Arbetsförmedlingen med basuppgifter om den enskilde som behövs för beslutet om stöd. Detta informationsbehov torde i stället gå att tillgodose genom att motsvarande uppgifter lämnas på annat sätt, exempelvis på ansökningsformuläret.

## Referenser

### Offentligt tryck

Direktiv 2014:51 *Nationell delegation för lärande på arbetsplatserna inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar.*

Förordning (2006:1481) om stöd för nystartsjobb.

Förordning (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar.

Förordning (2014:375) om statsbidrag för utveckling av lärande på arbetsplatser.

Offentlighets- och sekretesslag (2009:400).

Lag (1982:80) om anställningsskydd.

Proposition 2013/14:1 *Budgetpropositionen för 2014.*

Proposition 2014/15:1 *Budgetpropositionen för 2015.*

Regleringsbrev för budgetåret 2014 avseende Arbetsförmedlingen.

SOU 2010:75 *Gymnasial lärlingsutbildning – utbildning för jobb. Erfarenheter efter två års försök med lärlingsutbildning.*

Skrivelse 2014/15:103 *Kommittéberättelse 2015.*

### Rapporter och interna dokument från Arbetsförmedlingen

AFHS 27/2014 *Yrkesintroduktionsanställning*, Arbetsförmedlingens handläggarstöd.

Arbetsförmedlingen (2015) *Arbetsförmedlingens årsredovisning 2014.*

Arbetsförmedlingen (2015) *Arbetsmarknadspolitiska program. Årsrapport 2014.*

Arbetsförmedlingen (2015) *Särskilda främjandeinsatser avseende yrkesintroduktionsavtal. Återrapportering till regeringen 2015-03-31.*

Arbetsförmedlingen (2015) *Yrkesintroduktionsanställningar. Återrapportering till regeringen 2015-02-20.*

### Kollektivavtal

Almega Tjänsteförbunden och Fastighetsanställdas Förbund (2014) *Avtal om yrkesintroduktion (serviceentreprenadföretag).*

Almega Tjänsteförbunden och Fastighetsanställdas Förbund (2014) *Avtal om yrkesintroduktion* (specialserviceföretag).

Almega Tjänsteförbunden Fastighetsarbetsgivarna och Fastighetsanställdas Förbund (2014) *Avtal om yrkesintroduktionsanställning*.

Arbetsgivarföreningen KFO och Fastighetsanställdas Förbund (2014) *Avtal om yrkesintroduktionsanställning*.

Elektriska Installatörsorganisationen och Svenska Elektrikerförbundet (2013) *Installationsavtalet 2013-2016*.

Elektriska Installatörsorganisationen och Svenska Elektrikerförbundet (2015) *Överenskommelse angående yrkesintroduktionsanställning för arbetstagare som fullgjort utbildning enligt ETG-konceptet*.

Fastigo och Fastighetsanställdas Förbund (2014) *Avtal om yrkesintroduktionsanställning*.

Föreningen Sveriges Skogsindustrier och GS facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (2013) *Avtal om yrkesintroduktion för sågverksindustrin*.

Grafiska Företagens Förbund och GS facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (2014) *Avtal om yrkesintroduktion för grafiska branschen, Förpackningsavtalet*.

Grafiska Företagens Förbund och GS facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (2014) *Avtal om yrkesintroduktion för grafiska branschen, Infomediaavtalet*.

Trä- och möbelföretagen och GS facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (2013) *Avtal om yrkesintroduktion för stoppmöbelindustrin*.

Trä- och möbelföretagen och GS facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (2013) *Avtal om yrkesintroduktion för träindustrin*.

## **Övrigt**

Delegationen för arbetsplatslärande vid yrkesintroduktionsanställningar (2015) *Årlig arbetsredogörelse för Delegationen för arbetsplatslärande vid yrkesintroduktionsanställningar (YA) (U2014:07)*.

Europeiska kommissionen (2013), *Statligt stöd SA.36671 (2013/N) – Sverige. Ordning för sysselsättningsstöd för unga arbetstagare*. C(2013) 4053 final.

Olofsson, J. och A. Panican (2012) *Lärlingsutbildningen – aktuella erfarenheter och framtida möjligheter*. Ratio rapport nr 2 maj 2012.

Svenskt Näringsliv (2015) *Yrkesintroduktionsanställningar – fler jobb om fler företag kan delta*.

## Regeringsuppdraget

 REGERINGEN	<b>STATSKONTORET</b> 2014-02-14 Dnr 2014/35-5 Avd 2 Sign: 7	<b>Regeringsbeslut</b> I 1
		2014-02-06 A2014/558/A
<b>Arbetsmarknadsdepartementet</b>		Statskontoret Box 8110 104 20 Stockholm

### Uppdrag till Statskontoret avseende utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar

#### Regeringens beslut

Regeringen uppdrar åt Statskontoret att medverka i utvärderingen av stödet för yrkesintroduktionsanställningar.

Statskontoret ska göra en övergripande bedömning av om stödet når syftet att stimulera till anställning av unga och bidra till en smidigare övergång från utbildning till arbete för unga. Detta ska göras på basis av de uppdragsredovisningar som Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU), Konjunkturinstitutet, Konkurrensverket och Statskontoret senast den 29 april 2016 ska lämna till Regeringskansliet (diarienummer A2014/559/A, A2014/560/A och A2014/561/A), jfr nedan.

Statskontoret ska vidare utvärdera innehållet och kvaliteten i den utbildning och handledning som arbetsgivare erbjuder inom ramen för yrkesintroduktionsanställningarna. Statskontoret ska i detta sammanhang bedöma om förutsättningarna för lärande på arbetsplatserna har förbättrats.

Statskontoret ska också utvärdera genomförandet av stödet, bl.a. med avseende på hur Arbetsförmedlingen, inom ramen för sitt arbete när det gäller unga arbetssökande, matchar arbetssökande mot yrkesintroduktionsanställningar.

Statskontoret ska härutöver ha en samordnande roll i relation till de övriga myndigheter som har utvärderingsuppdrag avseende stödet för yrkesintroduktionsanställningar. Detta gäller IFAU, Konjunkturinstitutet och Konkurrensverket. Samordningen ska ske inom ramen för

---

Postadress 103 33 Stockholm	Telefonväxel 08-405 10 00	E-post: a.registrator@regeringskansliet.se
Besöksadress Mäster Samuelsgatan 70	Telefax 08-411 36 16	

en samverkansgrupp bestående av de utvärderande myndigheterna och Arbetsförmedlingen.

Statskontoret ska, som ett led i samordningen, etablera en referensgrupp där företrädare för arbetsmarknadens parter erbjuds att delta. Syftet är att ge parterna möjlighet att redovisa sina erfarenheter av systemet med yrkesintroduktionsanställningar och inhämta parternas synpunkter på utvärderingsarbetet avseende stödet. Till referensgruppsmötena ska även övriga utvärderande myndigheter bjudas in.

Statskontoret ska lämna en lägesbeskrivning till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet och Finansdepartementet) senast den 1 december 2014 och en delrapport senast den 1 oktober 2015. Senast den 29 april 2016 ska Statskontoret lämna en slutrapport avseende den del av uppdraget som avser innehållet, kvaliteten och genomförandet av stödet till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet och Finansdepartementet). Senast den 30 juni 2016 ska Statskontoret lämna en slutrapport avseende den övergripande bedömningen av om stödet når sitt syfte till Regeringskansliet.

Regeringen har i budgetpropositionen för 2014 aviserat att den avser att avsätta totalt 12 miljoner kronor för utvärdering av stödet för yrkesintroduktionsanställningar under perioden 2014 till 2016.

Statskontoret får senast den 1 december 2014 engångsvis rekvirera högst 250 000 kronor från Kammarkollegiet.

Statskontoret får senast den 1 december 2015 engångsvis rekvirera högst 500 000 kronor från Kammarkollegiet.

Medlen ska belasta det under utgiftsområde 14 uppförda anslaget 1.3, anslagspost 4, Kostnader för arbetsmarknadspolitiska program och insatser, försöksverksamhet med sysselsättningskapande åtgärder.

Statskontoret ska senast den 1 december 2016 redovisa hur tilldelade medel har använts till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet och Finansdepartementet) med kopia till Kammarkollegiet. Medel som inte har förbrukats ska återbetalas till Kammarkollegiet på bankgiro 5052-5781 senast den 31 december 2016 med angivande av diarie-nummer.

#### **Ärendet**

Avgörande steg för nya och bredare vägar till jobb för unga har tagits inom ramen för trepartssamtalen mellan regeringen och arbetsmarknadens parter. Parterna har inom ett antal avtalsområden tecknat s.k.

yrkesintroduktionsavtal i syfte att underlätta ungas övergång från skola till arbetsliv och säkerställa arbetsgivarnas långsiktiga kompetensförsörjning. Regeringen bedömer att yrkesintroduktionsanställningar har potential att väsentligt bidra till att underlätta arbetsmarknadsinträdet för unga och därigenom minska ungdomsarbetslösheten.

För att stimulera till anställning av unga på basis av yrkesintroduktionsavtal har ett ekonomiskt stöd till arbetsgivare införts. Stödet består av en lönesubvention och ett ekonomiskt handledarstöd fr.o.m. den 15 januari 2014.

Det är centralt att systemet för stöd för yrkesintroduktionsanställningar byggs upp i god ordning, med kvalitet i handledning och lärande på arbetsplatsen, och i fortsatt dialog med parterna. Regeringen har notifierat stödet hos Europeiska kommissionen för en initial period om tre år. Under dessa tre år omfattas bara arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal av systemet.

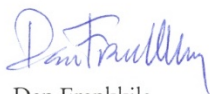
I samband med att stödet notifierades angavs att regeringen avsåg att utvärdera stödet efter två år och att avsikten var att efter ovan nämnda treårsperiod notifiera stödet för ytterligare två år, förutsatt att utvärderingen visade att stödsystemet fungerade väl och att sund konkurrens upprätthölls.

Det är bl.a. mot denna bakgrund som ett antal myndigheter ges i uppdrag att i olika avseenden utvärdera stödet.

På regeringens vägnar



Elisabeth Svantesson



Dan Frankkila

Kopia till  
Arbetsmarknadsdepartementet/A  
Socialdepartementet S/SFÖ  
Näringsdepartementet N/MK  
Finansdepartementet/BA, EA, MSS  
Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering  
Konjunkturinstitutet  
Konkurrensverket  
Arbetsförmedlingen  
Kammarkollegiet  
Regeringskansliets förvaltningsavdelning  
Regeringskansliets revisionskontor  
Riksrevisionen

### **Parternas operativa stöd**

Medan parterna i vissa branscher sedan länge har väl etablerade stödstrukturer för lärandet på arbetsplatsen, har parterna i andra branscher börjat utveckla sådana relativt nyligen. I denna bilaga redovisas en sammanfattning av det stöd som parterna har eller håller på att utveckla i de branscher som tecknat avtal om yrkesintroduktion eller motsvarande.

Beskrivningen baseras på iakttagelser av stödstrukturer och utvecklingsarbete inom detaljhandeln, elbranschen, fastighetsbranschen, industrin, vård- och omsorgssektorn samt servicebranschen. Övriga branscher berörs inte eftersom deras avtal är relativt nytecknade eller först nyligen har godkänts för stöd från Arbetsförmedlingen. Iakttagelserna baseras i huvudsak på våra intervjuer och dokumentstudier.

### **Detaljhandelns stöd**

Handelns yrkesnämnd har det operativa ansvaret för yrkespraktiken inom detaljhandeln. Handelns yrkesnämnd är en kollektivavtalsstiftelse som ägs gemensamt av Svensk Handel, Arbetsgivarförbundet KFO och Handelsanställdas förbund. Yrkesnämnden påbörjade sin verksamhet 2013 och fokuserar primärt på fortbildning och på att höja statusen för yrken inom handeln.

### **Webbaserad utbildningsplan och handledarutbildning**

Yrkespraktikantens utbildningsplan är upplagd i en webbportal. Utbildningskomponenten innehåller dels en utbildning för ungdomar, dels en handledarutbildning.

Utbildningen för ungdomar innehåller en instruktionsdel och elva månatliga uppdrag, varav ett är frivilligt. Varje månadsuppdrag innehåller en eller flera av sju branschkompetenser, som tagits fram inom handeln. Den webbaserade handledarutbildningen består av fem steg, som tar cirka en halvtimme per steg att genomföra.

Handledaren kan i webbportalen följa praktikantens utbildning och ta del av det material som praktikanten har. Handledarna ska enligt riktlinjerna från yrkesnämnden ha ett enklare uppföljningssamtal med yrkespraktikanten varje vecka, samt ett djupare månadssamtal. Två gånger under yrkespraktiken har praktikanten ett halvårssamtal tillsammans med handledaren och en facklig representant.

### **Yrkespraktiken ger yrkesbevis**

Parterna har gemensamt tagit fram ett yrkesbevis som omfattar utbildningens innehåll (inklusive kompetenser och arbetsmoment) samt handledarens bedömning och kommentarer om praktikanten. Yrkesbeviset utfärdas av yrkesnämnden efter avslutat praktikår.

## **Elbranschens stöd**

Yrkesutbildningsavtalet mellan Svenska Elektrikerförbundet och Elektriska Installatörsorganisationen är en form av avtalsreglerad lärlingsutbildning. I likhet med andra branscher som har avtalsreglerad lärlingsutbildning får den som anställs status som fullärd arbetare och avtalsenligt lön först när han eller hon har genomgått lärlingsutbildningen.<sup>33</sup>

### **Centrala yrkesnämnden ansvarar för utbildningsfrågor**

Enligt yrkesutbildningsavtalet ska parterna tillsätta en särskild yrkesnämnd, Elbranschens Centrala Yrkesnämnd (ECY), för frågor som rör utbildning inom yrket. ECY ansvarar bland annat för att utöva tillsyn över och främja lärlingsutbildning och övrig utbildning inom yrket samt att utarbeta riktlinjer för lärlingsutbildning och fortbildning.

Utbildningstiden som lärling inom elbranschen är normalt 1 600 timmar, vilket motsvarar ungefär ett år. För att få tillgodoräkna sig lärlingstid krävs att man har slutbetyg från godkänd elutbildning och att man anställs i ett elföretag som är anslutet till Installationsavtalet.

### **Lokala yrkesnämnden kontrollerar lärlingsutbildningen**

Elbranschens Lokala Yrkesnämnd (ELY) skickar en så kallad A-blankett till företaget och lärlingen. Av A-blanketten framgår vilka olika moment som ska genomföras och i vilken omfattning. Efter 720 timmar skickas den ifyllda A-blanketten tillbaka till ELY, som kontrollerar att rätt moment har utförts. ELY skickar därefter en så kallad B-blankett till företaget och lärlingen, med uppgifter om återstående övningsmoment och tider.

A- och B-blanketterna ska lärlingen fylla i varje vecka tillsammans med företagets utbildningsansvarige och utbildningsombudet, som är en facklig representant. Utbildningsansvarige och utbildningsombudet ser till att allt antecknas korrekt. ELY:s kontroll av A-blanketten innebär en form av halvtidsuppföljning av om målen i utbildningsplanen uppnåtts.

### **Lärlingsutbildningen ger elcertifikat**

Elbranschens utvecklings- och utbildningscenter erbjuder utbildningar för handledare för elever från gymnasieskolans el- och energiprogram med inriktning elteknik, så kallade APL-handledare. Däremot finns inga utbildningar som riktar sig specifikt till handledare för lärlingar.

ECY utfärdar certifikat över fullgjord lärlingsutbildning och intyg över fullgjord färdigträningsstid. Certifikatet gäller även som yrkesbevis i övriga nordiska länder.

---

<sup>33</sup> Olofsson och Panican (2012) *Lärlingsutbildningen – aktuella erfarenheter och framtida möjligheter*. Ratio rapport nr 2, maj 2012.

## **Fastighetsbranschens stöd**

Fastighetsbranschens utbildningsnämnd (FU) bildades 2006 för att marknadsföra fastighetsbranschen och driva gemensamma utbildningsfrågor. FU är en ideell förening som finansieras genom kollektivavtal mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna i branschen.

### **Utbildningsplaner och handledarguider har tagits fram**

FU har tillsammans med de avtalsslutande parterna tagit fram en utbildningsplan för yrkesintroduktionsanställning. Innehållet i utbildningsplanen utgår ifrån de krav som ställs i yrkesrollerna fastighetsskötare och fastighetstekniker. Utbildningsplanen är uppbyggd i moduler och kan anpassas efter den anställdes och företagets behov.

FU har sedan tidigare tagit fram handledarguider och riktlinjer för handledarutbildningar för bland annat APL-handledare. Under hösten 2014 tog FU fram en handledarguide även för handledare för yrkesintroduktionsanställda. FU bjöd därutöver in till en handledarutbildning i november 2014. Utbildningen fick dock ställas in på grund av för litet intresse.

## **Industrins stöd**

I de avtal om yrkesintroduktion som IF Metall och GS-facket (Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch) har tecknat med sina motparter finns inga formella krav på vad en utbildnings- och handledningsplan ska innehålla. Detta beslutas i stället i den partsgemensamma överenskommelse som enligt avtalen ska tecknas på lokal nivå.

### **Exempel på utbildnings- och handledningsplaner finns**

Hösten 2014 tog Teknikföretagen, IKEM (Innovations- och kemiindustrierna i Sverige), Industriarbetsgivarna samt IF Metall fram några industrigemensamma exempel på utbildnings- och handledningsplaner för yrkesintroduktionsanställningar. Exempelen är tänkta att tjäna som inspiration och utgöra diskussionsunderlag inför en sådan anställning. Exempelen presenteras i en särskild broschyr, som finns tillgänglig bland annat via arbetsgivarorganisationernas webbplatser.

Av avtalen om yrkesintroduktion som GS-facket tecknat med Skogsindustrierna, Trä- och möbelföretagen och Grafiska företagens förbund framgår att de centrala parterna tillhandahåller riktlinjer avseende handledning och individuella utbildningsplaner. De lokala parterna kan dock teckna lokal överenskommelse oberoende av dessa riktlinjer.

### **Teknikcollege erbjuder handledarutbildningar**

Parterna inom industrin har utvecklat konceptet Teknikcollege, som initierades av Industrirådet 2004.<sup>34</sup> Collegekonceptet innebär att företag samverkar med kommuner och utbildningsanordnare kring tekniskt och industriellt inriktade utbildningar på gymnasial och eftergymnasial nivå. Det finns 26 regionala Teknikcollege i landet, och närmare 150 Teknikcollegecertifierade utbildningsanordnare.

Teknikcollege erbjuder även handledarutbildningar. Innehållet i handledarutbildningarna skiljer sig dock åt mellan utbildningsanordnarna. Därför har parterna inom industrin tagit fram en enhetlig handledarutbildning, som infördes i juni 2015.

### **Vård- och omsorgssektorns stöd**

Som framgår i kapitel 2 har parterna i vård- och omsorgssektorn tecknat två avtal som riktar sig till två olika målgrupper.

### **Förteckningar över utbildnings- och fördjupningsområden**

Utbildnings- och introduktionsplanerna för arbetslivsintroduktionsanställda kommer i större utsträckning att vara individuella än motsvarande planer för utbildnings- och introduktionsanställda. Det beror på att personer som kan komma ifråga för arbetslivsintroduktionsanställning kan ha mycket varierande bakgrund och erfarenheter. Personer som är utbildnings- och introduktionsanställda har normalt fullföljt en vård- och omsorgsutbildning. För dem kommer planerna i stället att innehålla olika fördjupningsområden. De centrala parterna har tagit fram förteckningar med förslag på utbildnings- och introduktionsområden respektive fördjupningsområden.

### **Handledare bör ha utbildning som godkänts av VO-College**

För att säkra en hög kvalitet på handledningen bör handledaren ha den handledarutbildning som godkänts av Vård- och omsorgscollege (VO-College) eller motsvarande kompetens.<sup>35</sup> Detta framgår av en bilaga till respektive avtal som beskriver de centrala parternas syn på bestämmelserna i det aktuella avtalet.

---

<sup>34</sup> Industrirådet består av ledande företrädare för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna inom industrisektorn. Aktiva medlemmar i rådet är GS-facket, Grafiska företagens förbund, IF Metall, IKEM, Industriarbetsgivarna, Livsmedelsföretagen, Sveriges Ingenjörer, Teknikföretagen, Trä- och möbelföretagen samt Unionen.

<sup>35</sup> VO-College är ett samarbete mellan arbetsgivare, fackförbund och utbildningsanordnare. Föreningens medlemmar är Sveriges Kommuner och Landsting, Föreningen Vårdföretagarna, Pacta, Svenska Kommunalarbetareförbundet och Arbetsgivarföreningen KFO. VO-College syftar till att främja regionala och lokala satsningar för att tillgodose behovet av personal- och kompetensförsörjning inom vård och omsorg. För närvarande finns det 19 regionala och 74 lokala college i landet.

Den nationella handledarutbildning som VO-College har tagit fram innehåller tre steg. Steg 1 och 2 krävs för att bli handledare för bland annat en yrkesintroduktionsanställd. Dessa steg motsvarar kursen Vårdpedagogik och handledning, 100 gymnasiepoäng. Steg 3 är inte utvecklat ännu, men avser utbildning för huvudhandledare.

### **Servicebranschens stöd**

Servicebranschens yrkesnämnd (SRY) är en partssammansatt nämnd som sedan 1985 har verkat för kompetensutveckling inom städ- och saneringsbranschen. Ledamöterna i nämnden består av företrädare för Almega Service-entreprenörerna, Fastighetsanställdas förbund, Svenska kommunalarbetsförbundet, Seko (Service- och kommunikationsfacket) samt företagsrepresentanter. SRY utgör det operativa stödet till arbetsgivarna även när det gäller yrkesintroduktionsanställningar.

### **Övergripande utbildningsplaner har tagits fram av SRY**

SRY har tagit fram övergripande utbildningsplaner för yrkesintroduktionsanställning dels för serviceentreprenad (städ), dels för specialservice (sanering). Målet med utbildningarna är att den yrkesintroduktionsanställda inom sex månader ska ha kunskaper som motsvarar minst SRY:s yrkesbevis. Branschen har sedan tidigare tagit fram läroböcker som kan användas i samband med utbildning till yrkesbevis.

### **SRY-handledare rekommenderas**

SRY rekommenderar att arbetsgivarna använder sig av en så kallad SRY-handledare, men det är inget krav. Handledarutbildningen tar sju dagar. SRY har även utarbetat en handledarguide som riktar sig särskilt till handledare för yrkesintroduktionsanställda.

SRY har sedan tidigare tagit fram loggböcker för yrkesintroduktionsanställda inom städ respektive sanering. Dokumenten är till för att handledaren tillsammans med den anställde ska kunna planera, följa upp, diskutera och dokumentera utbildningen löpande under anställningen.