



FLASH TEMATISK
LANDSGRANSKNING AV
LÄRLINGSUTBILDNING

SVERIGE



SVERIGE



Flash Tematisk landsgranskning av lärlingsutbildning SVERIGE

Uppge denna publikation vid referenser:
Cedefop (2019). *Flash tematisk landsgranskning av
lärlingsutbildning Sverige*.
Luxemburg: Publikationsbyrån. Tematiska granskningar.
<http://data.europa.eu/doi/10.2801/282897>

En stor del ytterligare information om EU finns på Internet.t.
Den går att hitta via Europa-servern (<http://europa.eu>).

Luxemburg:
Europeiska unionens publikationsbyrå 2019

TRYCK

ISBN: 978-92-896-2858-7

doi: 10.2801/792982

TI-04-18-775-SV-C

PDF

ISBN: 978-92-896-2859-4

doi: 10.2801/282897

TI-04-18-775-SV-N

Copyright © Europeiskt centrum för utveckling av
yrkesutbildning (Cedefop) 2019 Alla rättigheter
förbehålles.

Foto © Skolverket

Design: Missing Element, Prag
Tryckt i Europeiska Unionen

Europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning

(Cedefop) är EU:s referensorgan för yrkesutbildning.

Vi ger information om och analyser av yrkesutbildning och lärlingssystem,
policyer, forskning och praktik.

Cedefop etablerades 1975 enligt Europarådets förordning nr. 337/75.

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GREKLAND

PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GREKLAND

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

E-post: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu

Mara Brugia, *verkställande direktör*

Tatjana Babrauskiene, *styrelseordförande*

Förord

Det råder en bred konsensus i Europa om att lärlingsutbildning kan vara ett effektivt sätt att hjälpa unga människor till en smidigare övergång från skola till anställning och för att hantera obalans på arbetsmarknaden. Men, som nyligen uppmärksammats i EU-kommissionens förslag om ett europeiskt ramverk för kvalitet och effektiva lärlingsutbildningar, finns det ett antal nödvändiga villkor som måste fungera tillsammans för att etablera bra lärlingsutbildning.

Som en del av Cedefops arbete med stöd till policyskapande och europeiska samarbeten kring lärlingsutbildning innehåller denna rapport resultaten från den granskning av lärlingsutbildning som genomförts i Sverige. (Flash TCR står för Flash Thematic Country Review. Vi kommer i detta dokument att referera till den som tematisk landsgranskning. Flash innebär att den har varit mer översiktlig och gått snabbare än övriga TCR.) Den avslutar en period av bilateralt arbete i cirka 10 länder (!) Genom att göra våra resultat tillgängliga vill vi stödja nationella intressenter i deras strävan att stärka en strukturerad dialog och samarbete för att göra lärlingsutbildning till ett värdefullt alternativ för elever.

Cedefops granskningar av lärlingsutbildning bygger på ett deltagande, utvecklande och återkommande förhållningssätt.

I samarbete med nationella intressenter har vi identifierat styrkor och möjliggörande faktorer, fokuserat på utmaningar och utvecklat åtgärdsplaner för lärlingsutbildningens kvalitet och attraktionskraft.

Engagemanget från intressenter och förmånstagare visar att dialogen mellan departement och arbetsmarknadens parter ökar och att avståndet mellan utbildning och arbetsmarknadens parter minskar, där alla söker synergieffekter och samarbeten.

Återkoppling från våra nationella partners visar att arbetet har hjälpt dem att tydliggöra och forma sina policyer.

Att granska lärlingsutbildning i olika länder har varit givande för alla och Cedefop har fått ökad insikt i aktuella frågor i medlemsländerna genom arbetet med nationella myndigheter och parterna på arbetsmarknaden.

(!) [Cedefops TCR-rapporter](#) omfattar ytterligare tre rapporter i denna serie med Tematiska landsgranskningar som genomförts i Kroatien och på Cypern, en Flash Tematisk landsgranskning som genomförts i de fransktalande delarna av Belgien, samt fem rapporter i en tidigare granskningsserie som genomförts i Litauen, på Malta, i Grekland, Italien och Slovenien.

Därför tror vi att den djupgående information som samlats in så här långt inte bara kommer att hjälpa de länder den gäller, utan vår roll som medlare kan även hjälpa andra länder att reflektera över sin praktik och implementera reformer för att skapa en bättre lärlingsutbildning.

Cedefops team har följt policyutvecklingen noggrant i alla de granskade länderna.

Detta kommer att fortsätta i form av aktiviteter för policyutbildning, vilket möjliggör för medlemsstater och europeiska intressenter att lära av och utbyta erfarenheter med varandra för att etablera högkvalitativ lärlingsutbildning på nationell nivå.

Mara Brugia

Verkställande direktör, Cedefop

Antonio Ranieri

*Direktör, avdelningen för utbildning
och anställbarhet*



Tack till

Denna publikation är framställd av Cedefops avdelning för lärande och Anställningsbarhet under tillsyn av Antonio Ranieri. Ramona David och Lisa Rustico, experter vid Cedefop, ansvarade för den publicering och forskning som genomfördes mellan juni 2017 och april 2018 inom projektet Thematic country reviews on apprenticeships.

Cedefop vill framföra tack till forskningsteamet vid Fondazione Giacomo Brodolini som genomförde den preliminära analysen och formulerade ett utkast för resultaten under ledning av den internationella experten Terence Hogarth.

Vi vill också framföra ett speciellt tack till medlemmarna i den nationella expertpanelen från nationella myndigheter som gav värdefulla insikter i det svenska systemet och fungerade som diskussionspartners för projektresultaten.

Innehåll

Förord	6
Sammanfattning	14
1. Inledning	22
1.1. Cedefops Flash tematiska landsgranskningar av lärlingsutbildning	22
1.2. Cedefops Flash tematisk landsgranskning av lärlingsutbildning i Sverige	24
2. Lärlingsutbildning inom gymnasial yrkesutbildning	28
2.1. Yrkesutbildning på gymnasial nivå och införande av lärlingsutbildning	28
2.2. Lärlingsutbildning på gymnasial nivå	32
2.3. Samarbete mellan utbildning och arbetsmarknad angående finansiering av lärlingsutbildning	35
2.3.1. Samarbete mellan skola och företag vid införande av lärlingsutbildning	35
2.3.2. Programråd (för yrkesutbildning)	37
2.3.3. College för högskoleförberedande utbildning och yrkesutbildning	38
2.3.4. Finansiering av lärlingsutbildning	39
2.4. Slutsatser	40
3. Utmaningar vid genomförande av och potentiella fördelar med lärlingsutbildning	44
3.1. Utformning: identitet och övertygande argument	45
3.2. Utformning: kapacitet till anpassning efter arbetsmarknadens behov	47
3.3. Implementering: ansvarsförhållanden och ägande	50
3.4. Implementering: arbetsgivares engagemang	51
3.5. Slutsatser	53

4. Reformområden och åtgärdsförslag	58
4.1. Utformning: identitet, övertygande argument och anpassning till arbetsmarknaden	58
4.1.1. Identitet och värde	58
4.1.2. Anpassning till arbetsmarknadens behov	59
4.2. Implementering: balans i ansvarsförhållanden och ägande för att engagera arbetsmarknadens aktörer	60
4.2.1. Företagens engagemang i urval av elever och slutlig bedömning	60
4.2.2. Öppna för samarbetsmöjligheter	61
4.3. Slutsatser	63
Förkortningar	65
Referenser	66
Bilaga	72

Förteckning över rutor och tabeller

Rutor

1. Expertpanelens roll	24
2. Pilotprojekt 2017 om lärlingsanställning	35
3. Lokala programråd i praktiken	49
4. Varför företag engagerar sig i lärlingsutbildning	52

Siffror

1. Andel elever i yrkesprogram av det totala antalet elever på gymnasial nivå inom läroplanen Gy11 (%) 2012/17	31
--	----





Sammanfattning

Sammanfattning

Mellan juni 2017 och april 2018 genomförde Cedefop en tematisk landsgranskning i Sverige med bidrag från en av Cedefop utsedd nationell panel av oberoende experter från svenska myndigheter med ansvar för lärlingsutbildning ⁽²⁾. Studien fokuserar på Västra Götalandsregionen i västra Sverige, men den inbegriper även den nationella kontexten och visar resultat på både regional och nationell nivå (48 respektive 13 intervjuer).

Det svenska yrkesutbildningssystemet erbjuder 12 nationella yrkesprogram som syftar till att förbereda elever för arbetsmarknaden och kan genomföras på två olika sätt: *skolförlagd utbildning* där obligatoriskt lärande på företag ingår eller *lärlingsutbildning* ⁽³⁾. De skolförlagda utbildningarna och lärlingsutbildningen leder till samma yrkesexamen och har samma läroplan, antagning, examenskrav och mål.

Båda sätten att studera kräver att eleverna tillbringar tid på en arbetsplats, men proportionerna skiljer sig åt, åtminstone rent principiellt. I den skolförlagda utbildningen genomförs större delen av undervisningen i skolan, med ett minimum av 15 veckor på en arbetsplats (cirka 14 % av hela yrkesutbildningen). ⁽⁴⁾ I lärlingsutbildningen ska minst 50 % av utbildningen genomföras på en arbetsplats. Det är möjligt att vara lärling under hela gymnasietiden eller övergå till lärling senare. Om en elev blir lärling senare ska tiden på arbetsplatsen vara minst 50 % från och med det läsår eleven blir lärling. Eleverna har möjlighet att byta från skolförlagd utbildning till lärlingsutbildning och tillbaka igen. Företagen väljer inte själva ut lärlingar och de får bidrag från staten genom skolan per elev och termin, (se sid 37), och dessutom ett extra bidrag om de har kvalificerade handledare på arbetsplatsen.

⁽²⁾ Utbildningsdepartementet och Skolverket.

⁽³⁾ Lärlingsutbildning är inget eget program (Lärlingscentrums anm.). Skillnaden mellan program och sätt att studera är att program utgörs av en sammanhållen utbildning med en läroplan, fastställda resultat och bedömningsprocesser inom specifika ämnesområdet, sätt att studera refererar till det sätt som yrkesutbildningen genomförs på.

⁽⁴⁾ Det finns ingen officiell dokumentation som fastställer procentsatsen för den arbetsplatsförlagda utbildningen inom skolförlagd yrkesutbildning. De timmar som avsätts för arbetsplatsutbildning beräknas olika, där en veckas arbetsplatsutbildning (vanligtvis 40 timmar) motsvaras av 23 timmars skolförlagd utbildning. Uppskattningen på 14 % kommer från Skolverkets riktlinjer.

Lärlingsutbildning infördes i Sverige ⁽⁵⁾ under 2011, som en del av en skolreform som syftade till att föra yrkesutbildning närmare arbetsmarknaden och göra den mer attraktiv. Lärlingsutbildning utformades som ett komplement till den skolförlagda utbildningen ⁽⁶⁾ och skulle bidra till att motverka de problem som finns med matchningen av kompetens och stärka kopplingen mellan arbetsmarknad och utbildningssystem. Deltagarantalet har ökat sedan den infördes, åtminstone i relativa tal, och jämfört med det minskande antalet elever i yrkesutbildning är antalet lärlingar fortsatt begränsat, främst beroende på lågt deltagande från företag. Utgångspunkten för denna granskning av lärlingsutbildning var främst att undersöka sätt att öka deltagandet genom att få utbildningen mer anpassad till arbetsmarknaden. Trots att huvudfokus låg på anpassning till arbetsmarknadens krav identifierade granskningen ytterligare fyra utmaningar som visar de intervjuade intressenternas inställning. Utmaningarna handlar om utbildningens utformning och implementering.

(a) Utformning: bristande kunskap och låg attraktionskraft för lärlingsutbildning.

Skillnaden mellan lärlingsutbildning och skolförlagd yrkesutbildning, deras respektive fördelar och värde på arbetsmarknaden kanske inte alltid är tydligt framställd eller uppfattad av arbetsgivare.

Detta kan skapa konkurrens mellan de två utbildningsformerna och begränsa möjligheterna till en ökning av deltagarantalet bland arbetsgivare och unga människor.

(b) Utformning: lärlingsutbildningens anpassning till arbetsmarknaden.

Utbildningssektorn verkar inte helt kunna uppfylla de behov av branschkunskaper som behövs. Det kan bero på en brist på överbyggande strukturer, både horisontellt mellan de två sidorna och vertikalt mellan lokal och nationell nivå. Flexibilitet på lokal nivå tycks inte vara tillräcklig för anpassning av ämnesplaner till arbetsmarknadens behov och befintliga verktyg för fördelning av utbildningsansvar mellan skolor och arbetsplatser har inte utvecklats fullt ut. (Ordet "curricula" i originaltexten syftar oftast på läroplaner. I detta dokument används det dock i betydelsen ämnesplaner eller, i vissa fall, examensmål. Vi kommer i denna översättning att använda de adekvata svenska begreppen.) Resultaten visar att skolorna har svårigheter när det gäller att skapa och

⁽⁵⁾ Ett pilotprojekt genomfördes mellan 2008 och 2011. Se utvärderingsrapporten från Berglund et al. 2017 som baseras på tre uppföljningsstudier av pilotprojektet för lärlingsutbildning på gymnasial nivå och genomfördes under läsåren 2009/10 och 2010/11.

⁽⁶⁾ Utbildningen är även öppen för vuxna, men det har inte tagits med i denna studie.

implementera plattformar för samarbete med arbetsgivare, exempelvis de lokala programråden.

(c) Implementering: ansvarsförhållanden och ägande.

Skolorna har det största ansvaret och de äger utbildningen, vilket leder till ett ojämnt förhållande mellan skolor och arbetsgivare. Skolorna är beroende av företagens vilja att erbjuda platser och genomföra 50 % av utbildningen enligt kvalitetsnivåer för slutlig bedömning och kvalificering av behörighet. Samarbete mellan platser för lärande (i första hand skola och arbetsplats), är ofta i hög grad personberoende, vilket kan vara en utmaning för skolor som startar och driver lärlingsutbildning. Det kan leda till stora kvalitetskillnader mellan olika program inom skolorna och mellan olika skolor.

(d) Implementering: arbetsgivares engagemang.

Totalt sett är företagens deltagande i lärlingsutbildning lågt i Sverige, med tanke på det politiska målet att utöka yrkesutbildningssystemet. Arbetsgivare (och elever) kan inte bygga sina beslut på bevisade kostnader och vinster, jämfört med den skolförlagda yrkesutbildningen. En del företag ser fortfarande lärlingar som kostsamma i fråga om tid och arbetskraft, medan andra ser lärlingsutbildning som ett billigt sätt att anlita ung arbetskraft. Arbetsgivarrepresentanter påpekar behovet av ökade ekonomiska incitament, för att säkerställa att företag kan få tillbaka sin investering.

Om dessa utmaningar ska hanteras eller inte och i så fall i vilken grad de ska åtgärdas, beror på landets vision för lärlingsutbildning och vilken funktion den ska ha.

Om målet med en policy för lärlingsutbildning är att ge eleverna ett alternativ och öka den totala deltagarnivån inom gymnasial yrkesutbildning, genom att erbjuda ett alternativ till skolförlagd yrkesutbildning eller åtminstone ett alternativ som inte konkurrerar med den, då har det målet redan uppnåtts genom den befintliga lärlingsutbildningen på gymnasial nivå.

Men om målet med policyn för lärlingsutbildning är att göra lärlingsutbildning på gymnasial nivå till ett värdefullt alternativ som ökar deltagarantalet bland arbetsgivare och unga, så måste värdet klargöras i tydliga termer och i relation till andra alternativ. Om policyn för lärlingsutbildning syftar till att anpassa utbildningen till arbetsmarknadens behov, så kräver detta ytterligare arbete på alla beslutsnivåer.

Baserat på resultaten i rapporten och de utmaningar som analyserats har Cedefop identifierat reformområden och åtgärdsförslag.

- (a) Utformning: tydliggöra lärlingsutbildningens identitet och övertygande argument.

Om lärlingsutbildning ska ha en tydlig identitet som skiljer sig från skolförlagd yrkesutbildning är det viktigt att tydliggöra eller begränsa möjligheterna att påbörja en lärlingsutbildning när som helst under de treåriga yrkesprogrammen, och likaså möjligheten att byta fram och tillbaka mellan skolförlagd yrkesutbildning och lärlingsutbildning.

Att tydliggöra lärlingsutbildningens identitet kan förbättra tillsyn och utvärdering av prestationer inom utbildningen, skapa mervärde och synliga fördelar, samt få en tydligare profil och erkännande från elever, föräldrar, samhälle och arbetsmarknad. Det förväntade resultatet är att lärlingsutbildning, som ett tydligt alternativ, blir mer synligt och kan förmedlas bättre, och slutligen öka deltagarnivåerna.

- (b) Utformning: göra lärlingsutbildningen bättre anpassad till arbetsmarknaden.

Ledningsmekanismerna bör engagera aktörer på arbetsmarknaden (arbetsmarknadens parter, institutioner och samarbetsplattformar) i högre grad och på olika nivåer så att lärlingsutbildningen bättre kan anpassas till förändringar på arbetsmarknaden (till exempel när det gäller teknikförändringar). På medellång sikt kan arbetsmarknadens representanter föra diskussioner på nationell nivå om andelen utbildningsinnehåll i examensmålen för nationella yrkesutbildningar som motsvarar eller är jämförbara med den arbetsplatsförlagda utbildningen i lärlingsutbildningen. (Ordet *curricula*, vilket används i ursprungstexten, betyder normalt läroplan, men har i detta dokument betydelsen examensmål, ämnesplaner eller styrdokument.) Detta kan sedan anpassas till behoven hos olika sektorer och lokal arbetsmarknad. På lång sikt kan lärlingsspecifika program skapas, som skiljer sig från skolförlagd yrkesutbildning. Det kan ske genom en process i flera etapper och enbart gälla specifika branscher, där efterfrågan på lärlingar är högre och bör helst hanteras på sektornivå genom engagemang från parterna på arbetsmarknaden. Specifika program för lärlingsutbildning skulle bland annat kunna ha anpassade läroplaner med utbildningsresultat som formulerats i samarbete med representanter från arbetsmarknaden, vilka skulle involveras i styrmekanismer för lärlingsutbildning och kvalifikationer för lärlingsutbildning. Dessa båda scenarier pekar mot en högre grad av ägande bland arbetsgivare och en mer balanserad fördelning av ansvar och arbetsuppgifter mellan företag och skolor.

- (c) Implementering: företagens engagemang i urval av elever och slutlig bedömning.

Att ta med arbetsgivare i urval och rekrytering av lärlingar kan överföra en större del av ägande och ansvar till arbetsplatsen, samtidigt som skolorna behåller det övergripande ansvaret för utbildningsdelen. Lärlingsanställning kan skapa förutsättningar för att genomföra detta. Införandet av yrkesprov som hanteras i samarbete mellan skolor och företag övervägs för närvarande som ett ytterligare alternativ för att stärka samarbetet, öka arbetsgivares engagemang och göra det mer attraktivt och konkurrenskraftigt för företagen. Genom yrkesprov kan elevens yrkeskunskaper prövas i arbetsplatsmiljö och ge arbetsgivare en standardiserad certifiering. Det kan säkerställa att den nationella kvalitetsstandarden upprätthålls men även spegla arbetsmarknadens behov och lärlingsutbildningens anpassning till dessa.

- (d) Implementering: stärka samarbete med intressenter.

Det finns ett behov av att vidare utforska potentialen hos befintliga aktörer, nätverk och samarbetsplattformar för yrkesutbildning för att förbättra dialogen mellan skolor och arbetsgivare. Lärlingskoordinatorer på skolor är en roll som kan utvecklas, till exempel genom nationella riktlinjer för att överbrygga avståndet mellan skolor och branscher. Nationella och lokala programråd kan bli arenor för samarbete om de kan omstruktureras och bli mer attraktiva för både skolor och arbetsplatser. De behöver då få en starkare koppling till ökat samarbete som bygger på en strategi för koordination, ledning och införande av lärlingsutbildning på alla nivåer. De viktigaste faktorerna för väl fungerande lokala programråd är en nära och tät dialog mellan lärare på yrkesutbildningar och handledare på arbetsplatser, agendor som är attraktiva för företag, möten som leds av arbetsgivare och arrangeras gemensamt av flera skolor (i stället för enskilda skolor) tillsammans med lokala eller regionala företagarföreningar. Regionala handelskammare kan också engageras mer om regionala samarbetsplattformar skapas och de kan till och med ansvara för, leda eller samordna skapandet av lokala programråd. Befintliga collegenätverk kan också ses som idealiska för dialog och samarbeten mellan yrkesutbildningar och arbetsmarknad, eftersom de är utformade som "ekosystem" där alla relevanta aktörer finns representerade. Deras program har utformats efter den kompetens som behövs och kan ses som goda exempel på hur detta kan tillämpas på lärlingsutbildning.

Dessa reformområden och åtgärdsförslag speglar inte nödvändigtvis åsikter hos alla intressenter som deltagit i granskningen. Beslut om, och hur detta ska tas vidare kommer att fattas i Sverige.





1. Inledning

Inledning

1.1. Cedefops Flash tematiska landsgranskningar av lärlingsutbildning

I samband med arbetet med att stödja länder som reformerar eller inför reformer för lärlingsutbildning, har Cedefop, förutom de större tematiska landsgranskningarna (TCR) av lärlingsutbildning som inleddes 2014 ⁽⁷⁾, även genomfört två mindre granskningar av lärlingsutbildning i Sverige och i de fransktalande delarna av Belgien.

Både de större och mindre omfattande granskningarna har genomförts i två delar:

- (a) På nationell nivå genomförs en fokuserad, djupgående granskning av styrkor och svagheter inom utvalda analysområden i lärlingssystemen, vilket resulterar i exempel på policy- eller praxisinriktade lösningar för att hantera de svagheter som hittats samt för att identifiera god praxis.
- (b) På europeisk nivå ökas evidensbasen som kan stödja beslutsfattare i europeiska länder på olika nivåer inom utformning och införande av policyer och åtgärder för att utveckla och förbättra lärlingsutbildning, men även för att underlätta jämförelser mellan länder.

Till skillnad från de mer omfattande granskningarna är de mindre granskningarna en oberoende process som styrs och hanteras av Cedefop och inriktas på utvalda aspekter av det lärlingssystem eller den lärlingsutbildning som granskas.

Det förväntade resultatet av Cedefops granskning av lärlingsutbildning är att identifiera reformområden och åtgärdsförslag för policy- eller praxisinriktade lösningar.

Dessa baseras på en fokuserad djupanalys av styrkor och svagheter eller specifika aspekter av lärlingssystem eller utbildningar som speglar de nationella intressenternas åsikter.

Projektets omfattning täcker lärlingssystem eller lärlingsutbildningar som håller på att reformeras, införas eller förbättras.

(7) <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/apprenticeships-work-based-learning#1> [9 augusti 2018].

Lärlingsutbildning är ett begrepp där följande utmärkande funktioner ingår:

- (a) systematisk utbildning under längre tid med perioder som förläggs till arbetsplatsen varierat med utbildning i en skola eller hos en utbildningsanordnare som leder till fram till en yrkesbehörighet,
- (b) en lärling skriver avtal med en arbetsgivare och får ersättning (lön),
- (c) arbetsgivaren ansvarar för den företagsförlagda delen av programmet.

Projektets metodik baseras på följande:

- (a) ett analytiskt ramverk som inkluderar befintliga karakteristiska egenskaper i olika grad och sammansättning inom befintliga lärlingssystem (bilaga),
- (b) ett deltagande och policyrelaterat förhållningssätt via engagemang från intressenter. Analysen bygger till stora delar på ett stort antal intressenter på olika ledningsnivåer, från dem som ansvarar för införande till representanter från olika institutioner. Intressenterna intervjuas under datainsamlingsfasen, under två intervjuomgångar. Cedefop etablerar kontakter i landet på nationellmyndighetsnivå för att utse en nationell expertpanel (ruta 1).

Granskningen genomförs i två faser: Den preliminära fasen syftar till att skapa en utgångspunkt och förbereda den första undersökningsomgången: etablera kontakter i landet på nationell myndighetsnivå, bestämma granskningens omfattning, förbereda ett landsinformationsblad och identifiera breda målgrupper för intervjuer i omgång 1.

Under införande- och analysfasen studeras intressenter i två efterföljande intervjuomgångar där den första avser att samla in information för djupgående förståelse av styrkor och svagheter inom de specifika områden inom lärlingsutbildningen som studeras, som de avspeglas i de nationella intressenternas åsikter vid intervjuerna.

Diskussioner på lämpliga ledningsnivåer fokuserar på vad som fungerar och inte fungerar inom de prioriterade områdena, på vad som saknas i nuvarande praxis, vilket stöd som krävs, och om det är tillämpligt, identifierad god praxis.

Den andra undersökningsomgången bygger på resultaten från den första omgången och riktar sig till intressenter på myndighetsnivå, inklusive policyskapare, arbetsmarknadens parter och experter, som bedömer och diskuterar vad som framkommit och föreslår policy- och praxisinriktade lösningar.

Ruta 1. **Expertpanelens roll**

Expertpanelen i det land som granskas samarbetar frivilligt och bidrar med följande:

- identifiera granskningens omfattning och fokus, baserat på det analytiska ramverket,
- vara behjälplig vid en översyn av den landspecifika tablå över lärlingsutbildning som sammanställs av Cedefop,
- vara behjälplig med att identifiera möjliga målgrupper för de två undersökningsomgångarna och underlätta kontakter med de intervjuade,
- i god tid bidra till det praktiska genomförandet av granskningen, exempelvis genom djupdiskussioner om styrkor, svagheter, förbättringsområden, lösningar, policyer samt institutionella och organisatoriska konsekvenser för lärlingssystem eller lärlingsutbildningar,
- diskutera de huvudsakliga resultat som framkommer under projektets gång, främst analysen av styrkor och svagheter i lärlingssystemet samt de slutliga policyrekommendationerna.

1.2. **Cedefops Flash tematisk landsgranskning av lärlingsutbildning i Sverige**

Det övergripande målet med granskningen i Sverige är att genomföra en djupgående undersökning av lärlingsutbildning jämfört med skolförlagd yrkesutbildning. Även om lärlingsutbildning i Sverige gäller elever i olika åldrar samt vuxna, ingår endast den utbildning som erbjuds inom *gymnasieskolan* i denna rapport. Den lärlingsutbildning som analyseras är gymnasieskolans *lärlingsutbildning*. Primärt fokus för granskningen är hur lärlingsutbildningen anpassas till arbetsmarknadens behov, men det finns även ett intresse av att utforska samarbetet mellan skolor och arbetsgivare, deltagande av och stöd till arbetsgivare samt kvalitetssäkring.

Dokumentationsstudier genomfördes initialt för att ge en kort sammanfattning om vad som redan är känt om funktioner i och införande av den utbildningsform som analyseras ⁽⁶⁾. Totalt genomfördes 61 intervjuer

⁽⁶⁾ En detaljerad beskrivning finns tillgänglig via Cedefops europeiska databas för lärlingsutbildning: [Swedish country fiche](#) och [apprenticeship scheme fiche](#). (landsspecifika tablåer över yrkes- respektive lärlingsutbildning).

med nyckelintressenter som en del av granskningen och för att förstå hur planen för lärlingsutbildning svarar mot arbetsmarknadens behov.

Intervjuerna genomfördes i två omgångar, där de rön som gjorts i omgång 1 implementerades i omgång 2. I omgång 1 gjordes 48 intervjuer i Västra Götalandsregionen i västra Sverige med personer som är engagerade i det dagliga utförandet av planen för lärlingsutbildning, exempelvis flera rektorer vid yrkesskolor, lärare på yrkesprogrammen, koordinators för lärlingsutbildning och elever, men även med handledare på arbetsplatser⁽⁹⁾ och lokala skolinspektörer. Att koncentrera intervjuerna i en region gav ökade möjligheter att fånga upp relationerna mellan lärlingar, skolor och arbetsgivare.

Den andra intervjuomgången fokuserades främst på den nationella nivån⁽¹⁰⁾, för att ge en bild av lärlingsutbildning i hela landet. I omgång 2 intervjuades intressenter på nationell myndighetsnivå, först med arbetsgivarrepresentanter, följt av experter från Skolverket och Utbildningsdepartementet. Diskussionerna med myndighetsaktörer baserades på evidens från den första intervjuomgången och på information från arbetsgivarrepresentanter på nationell nivå.

Intervjuerna i omgång 1 var tänkta att vara så representativa som möjligt i urvalet av yrkesskolor och arbetsgivare som varit engagerade i implementeringen av planen. För att ge en mer balanserad bild borde detta även innebära att de som avstått från att erbjuda lärlingsutbildning, men det är långt från enkelt att identifiera sådana organisationer. Eventuella missvisande resultat i resultaten från urvalet i omgång 1 uppvägs delvis av organisationer som inkluderas i omgång 2 och som kan diskutera de relativa fördelarna med lärlingsutbildning utan att ha varit delaktiga i genomförandet. Då granskningen syftar till att ge en balanserad bild av lärlingsutbildning i Sverige är dessa varningar viktiga.

I kapitel 2 beskrivs nyckelfunktionerna i det svenska yrkesutbildnings-systemet och lärlingsutbildningens plats i detsamma. Kapitel 3 ger en analys av de utmaningar som finns i praktiken. Analysen utgör en grund för de förslag om utökning av lärlingssystemet som presenteras i kapitel 4.

⁽⁹⁾ De personer på företagen som ansvarar för lärlingar på arbetsplatsen kallas här handledare.

⁽¹⁰⁾ En av deltagarna i omgång 2 representerar en regional organisation.





2. Lärlingsutbildning inom gymnasial yrkesutbildning

Lärlingsutbildning inom gymnasial yrkesutbildning

Detta kapitel bygger på en litteraturgranskning och syftar till att presentera yrkesutbildning på gymnasial nivå i Sverige samt lärlingsutbildningens plats inom densamma, ge bakgrunden till införandet av lärlingsutbildning samt ge information om deltagarnivåer i yrkesutbildning och lärlingsutbildning.

2.1. Yrkesutbildning på gymnasial nivå och införande av lärlingsutbildning

Yrkesutbildning på gymnasial nivå i Sverige riktar sig till unga mellan 16 och 20 år ⁽¹⁾. Utbildningen omfattar 2 500 timmar, vilket motsvarar tre års heltidsstudier där skolförlagd utbildning kombineras med praktik på arbetsplatsen. För att antas till yrkesprogrammen på gymnasial nivå måste eleven ha godkända betyg i vissa ämnen ⁽²⁾. Elever som saknar behörighet kan gå ett introduktionsprogram, vilket är ett individuellt anpassat program som antingen leder ut på arbetsmarknaden eller till de nationella programmen på gymnasial nivå ⁽³⁾.

Det svenska utbildningssystemet anges ibland som ”statiskt” och karakteriseras av hög offentlig styrning och lågt företagsdeltagande.

Sådana system ”speglar oftast en stark politisk inriktning som går ut på att integrera yrkesutbildning i det vanliga utbildningssystemet” (Busemeyer och Trampusch, 2012). Dock har graden av centralisering och i vilken omfattning det svenska systemet involverat arbetsmarknaden varierat över tid.

⁽¹⁾ Eleverna måste påbörja gymnasieutbildningen senast det år de fyller 20. Äldre elever kan söka sig till kommunal vuxenutbildning som finns tillgänglig för elever som är 20 år eller äldre. Nyanlända med permanent uppehållstillstånd har rätt att påbörja gymnasieutbildning innan vårterminens slut det år de fyller 20. För asylsökande ligger gränsen vid 18 år.

⁽²⁾ I Sverige har betygssystemet ECTS med skalan A-E använts på grund- och gymnasieskolan sedan 2011.

⁽³⁾ [Yrkesintroduktionsprogram](#) riktar sig till elever som saknar behörighet för de olika programmen inom gymnasieskolan. De ger elever behörighet till yrkesprogram eller något av de gymnasieförberedande programmen på gymnasial nivå om de saknar behörighet för , eller möjlighet till anställning.

Sedan 1990-talet har det svenska skolsystemet decentraliserats: Sveriges Regering och Riksdag sätter upp nationella mål, juridiska regelverk, program och läroplan, medan kommunerna erbjuder utbildning på grundskole- och gymnasial nivå, anställer lärare i de kommunala skolorna och beslutar hur stor del av statsbidraget som ska avsättas för utbildning. Under de senaste 10 åren har försök gjorts att bättre särskilja högskoleförberedande utbildning från yrkesutbildning på gymnasial nivå och föra yrkesutbildning närmare arbetsmarknaden, men samtidigt lämna vägen till universitetsutbildning öppen för alla elever.

I det svenska utbildningssystemet på gymnasial nivå ingår 18 nationella program, där strukturen och de kurser som ingår bestäms på nationell nivå. Det finns sex *högskoleförberedande program* ⁽¹⁴⁾ och 12 *yrkesprogram* ⁽¹⁵⁾. De förstnämnda riktar sig till elever som vill fortsätta med högre utbildning. De senare syftar till att förbereda elever för arbetsmarknaden och omfattar två olika typer av utbildning: *skolförlagd utbildning* där det ingår obligatorisk arbetsplatsförlagd utbildning eller *lärlingsutbildning* ⁽¹⁶⁾.

Samtliga av de 12 nationella yrkesprogrammen är organiserade i block med poäng, där hela programmet minst ger 2 500 poäng, men elever kan välja att gå fler kurser och slutföra programmet med fler poäng. Yrkesprogrammen har en fastställd grundläggande programstruktur med gymnasiegemensamma ämnen ⁽¹⁷⁾ (600 poäng) och programspecifika ämnen.

Det nationella regelverket tillåter skolor att avvika från de nationella programmen och arrangera speciella utbildningar (även kallade särskilda varianter) så länge som de följer den grundläggande planen för ett visst program. Programspecifika ämnen, tillsammans med programspecialiseringar och andra specialiseringar representerar 1 600 poäng. Inom individuellt val, 200 poäng, kan eleverna också välja kurser med gymnasiegemensamma ämnen för att få behörighet till högre utbildning. En del av den individuella studieplanen utgörs av ett examensarbete (100 poäng).

⁽¹⁴⁾ Ekonomiprogrammet, estetiska programmet, humanistiska programmet, samhällsvetenskapsprogrammet, naturvetenskapsprogrammet och teknikprogrammet.

⁽¹⁵⁾ Barn och fritidsprogrammet, bygg och anläggningsprogrammet, el och energiprogrammet, fordon och transportprogrammet, handel och administrationsprogrammet, hantverksprogrammet, hotell och turismprogrammet, industritekniska programmet, naturbruksprogrammet, restaurang och livsmedelsprogrammet, VVS och fastighetsprogrammet samt vård och omsorgsprogrammet. Det finns även andra utbildningsprogram med egna examensmål, till exempel för dans, flygteknik eller marinteknik.

⁽¹⁶⁾ Det finns en skillnad mellan program och sätt att genomföra utbildningen, se fotnot 3.

⁽¹⁷⁾ Dessa ämnen är engelska, historia, gymnastik och idrott, matematik, naturvetenskap, religion, samhällsvetenskap och svenska eller svenska som andraspråk.

Det innebär att studieplanerna är individuella ⁽¹⁸⁾ inom gränserna för de nationella grundläggande styrdokumentet och de förväntade utbildningsresultaten för en viss examen.

Som i många andra medlemsstater i EU har flera reformer genomförts för yrkesutbildningen i Sverige under de senaste årtiondena för att öka yrkesutbildningarnas attraktionskraft för unga och arbetsgivare.

Historiskt har de flesta elever valt högskoleförberedande utbildningar på gymnasial nivå (Olofsson och Thunqvist, 2014).

1991 gjordes ett försök att skapa paritet mellan de högskoleförberedande utbildningsvägarna och yrkesutbildningen på gymnasial nivå, där varaktigheten för de sistnämnda utökades från två till tre år och avslutad utbildning garanterade behörighet till högre utbildning.

Reformen var avsedd att skapa en homogen gymnasieutbildning där yrkes- och högskoleförberedande utbildning ofta erbjöds i samma skolor och genomfördes i klassrummet, företrädesvis med kurser som var lika långa. Det resulterade i att yrkesutbildningen fick ett starkt akademiskt och allmänt inslag för att uppnå bredare utbildningsresultat, snarare än att fylla aktuella behov på arbetsmarknaden ⁽¹⁹⁾.

2011 införde Regeringen en bred uppsättning reformer för hela skolsystemet, inklusive yrkesutbildningen (benämns Gy11) ⁽²⁰⁾. Reformerna skulle koppla bort yrkesutbildningen från högskoleförberedande utbildning i syfte att knyta yrkesutbildning på gymnasial nivå närmare arbetsmarknadens behov. I och med reformen minskade de akademiska kraven, vilket ledde fram till en annan typ av examen som inte längre gav automatisk behörighet för högre utbildning ⁽²¹⁾. För att kompensera för dessa förändringar kunde dock elever på yrkesutbildningar välja tillvalskurser för att få grundläggande högskolebehörighet. I reformen ingick även en obligatorisk arbetsplatsförlagd del ⁽²²⁾ som var tänkt att locka fler unga till yrkesprogrammen.

⁽¹⁸⁾ Individuella studieplaner gäller inte bara yrkesprogrammen, utan även de högskoleförberedande programmen på gymnasial nivå och på andra nivåer inom det svenska utbildningssystemet.

⁽¹⁹⁾ Se Hall C. (2012) för en utvärdering av effekterna av införandet av ett mer övergripande system för gymnasieskolan i Sverige, med målet att minska skillnaderna mellan akademiska studievägar och yrkesutbildning.

⁽²⁰⁾ Reformen bygger på proposition 2008/09:199 (Regeringen 2008) och på SOU 2008:27 (Utbildningsdepartementet 2008).

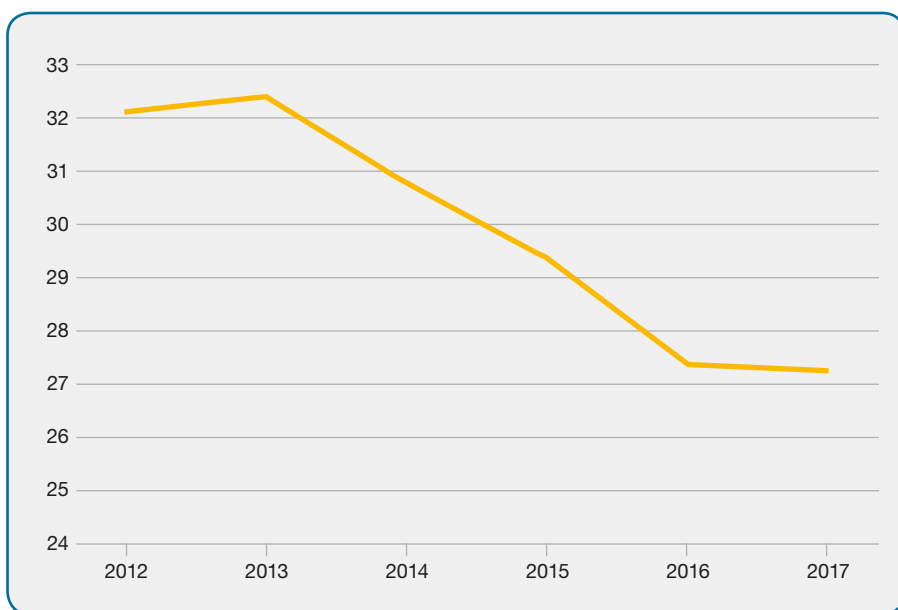
⁽²¹⁾ Våren 2018 överlämnade Sveriges Regering [proposition 2017/18:184](#) till Lagrådet med förslag till ändringar i lagen gällande yrkesprogram. Propositionen innebär att alla yrkesprogram per automatik ska innehålla högskoleförberedande kurser för att locka fler till yrkesprogrammen.

⁽²²⁾ Arbetsplatsförlagd lärande innebär att utbildning sker på arbetsplatsen, skolförlagd lärande innebär att utbildning sker i skolan.

Det ökade andelen yrkesinriktade element inom yrkesprogrammen på bekostnad av de akademiska/allmänna delarna. Även om intresset från arbetsgivare och skolor fortfarande ses som underutvecklat och deltagarantalet i yrkesprogram på gymnasieskolan har visat få tecken på att öka (OECD 2016b), så visar tidig evidens, vilket beskrivs mer detaljerat nedan, att reformerna kanske inte ännu har förmått uppnå de avsedda målen.

Sedan reformerna inom gymnasieskolan (Gy11) infördes har andelen elever som antagits till yrkesprogram på gymnasieskolan i Sverige fortsatt att minska från 32,2 % 2012 till 27,2 % 2017/18 (se tabell 1) ⁽²³⁾.

Tabell 1. Andel elever i yrkesprogram av det totala antalet elever på gymnasial nivå inom läroplanen Gy11 (%) 2012/17



Source: Cedefop elaboration on data from <https://www.skolverket.se>

En högst relevant faktor i valet mellan yrkesprogram och högskoleförberedande program på gymnasiet är föräldrarnas utbildningsnivå. De elever som väljer ett yrkesprogram har oftare föräldrar med lägre utbildningsnivå jämfört med dem som väljer högskole-

⁽²³⁾ Eftersom jämförelser av data före och efter 2011 inte är tillförlitliga avser detta avsnitt endast åren efter reformen.

förberedande program. Låga betyg på högstadiet är också avgörande för vilka program eleven kan välja. Vanligtvis har yrkesprogrammen lägre krav (inklusive lägre betygskrav) än högskoleförberedande program. Det finns även skillnader mellan elever med svensk och utländsk bakgrund avseende vilka gymnasieprogram de har behörighet till, hur många som avslutar gymnasieutbildningen och den andel som får högskolebehörighet. En stor del, dock inte hela skillnaden kan hänföras till socioekonomiska faktorer (Panican, 2015; Skolverket, 2013).

2.2. Lärlingsutbildning på gymnasial nivå

I Gy11-reformen introducerades lärlingsutbildning inom yrkesprogrammen på gymnasial nivå ⁽²⁴⁾, parallellt med skolförlagd utbildning. Lärlingsutbildning var tidigare föremål för en pilotutbildning mellan 2008 och 2011. I ett arbetsmarknadssammanhang som karakteriserades av en ökande ungdomspopulation, ökad ungdomsarbetslöshet och brist på kompetens (OECD, 2016a) samt bristande samarbete mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare när det gäller att avgöra kompetensbehov (OECD, 2016a), var införandet av lärlingsutbildning i yrkesprogrammen på gymnasiet tänkt som ett steg framåt. Det syftade till att bekämpa klyftan mellan kompetens och arbetsmarknadens behov (mismatch) och att stärka bandet mellan arbetsmarknad och utbildningssystem, med engagemang från alla intressenter.

Den skolförlagda utbildningen och lärlingsutbildningen leder till samma yrkesexamen och har i stort sett samma ämnesplaner och inriktningar, antagning, examenskrav och mål. Båda sätten att studera kräver att eleverna tillbringar tid på en arbetsplats, men i olika grad, åtminstone rent principiellt. I den skolförlagda utbildningen genomförs större delen av undervisningen i skolan, med ett minimum av 15 veckor på en arbetsplats (cirka 14 % av hela yrkesutbildningen) ⁽²⁵⁾.

Inom lärlingsutbildning ska åtminstone 50 % av tiden tillbringas på arbetsplatsen, från den tidpunkt då eleven påbörjar lärlingsutbildningen. Om en elev exempelvis väljer lärlingsutbildning under sitt tredje år, efter

⁽²⁴⁾ Lärlingsutbildning infördes även i vuxenutbildningen. Denna ingår dock inte i denna granskning.

⁽²⁵⁾ Uppskattningen på 14 % har hämtats från Skolverkets riktlinjer. Det finns ingen officiell dokumentation som fastställer procentsatsen för arbetsplatsutbildning inom skolförlagd yrkesutbildning. De timmar som avsätts för arbetsplatsförlagd utbildning beräknas olika, där en

att ha studerat två år vid den skolförlagda yrkesutbildningen, kommer han eller hon bara att tillbringa 50 % av utbildningen under det sista året på en arbetsplats.

Skolor⁽²⁶⁾ kan välja om de vill erbjuda yrkesprogram med lärlingsutbildning eller skolförlagd yrkesutbildning, eller en kombination av båda, samt hur den arbetsplatsförlagda utbildningen ska fördelas under yrkesprogrammet. Det finns en viss flexibilitet mellan skolförlagd yrkesutbildning och lärlingsutbildning, som möjliggör för elever att byta mellan skolförlagd yrkesutbildning och lärlingsutbildning under programmet. En elev kan exempelvis delta i skolförlagd yrkesutbildning under sitt första år och byta till lärlingsutbildning under sitt andra och tredje år.

Skolorna kan även vara flexibla i fråga om lärarrollen inom yrkesutbildning. På en del skolor arbetar yrkeslärare enbart med antingen yrkesutbildning eller lärlingsutbildning och i andra skolor med båda.

En elev som deltar i arbetsplatsförlagd utbildning som en del av antingen skolförlagd utbildning eller lärlingsutbildning ska ha en handledare på arbetsplatsen. Handledare ska ha nödvändiga kunskaper och anses lämpade, både av skolan och arbetsplatsen.

Till skillnad från yrkesprogrammen som helhet, har det antal gymnasieelever som deltar i lärlingsutbildning⁽²⁷⁾ ökat stadigt sedan den infördes 2011, med en årlig ökning på mer än 1 000 elever, från 5 600 2013/14 till 10 300 2017/18⁽²⁸⁾. Bygg- och anläggningsprogrammet har det överlägset största antalet ansökningar⁽²⁹⁾ och utgörs av cirka 25 % av alla som deltar i lärlingsutbildningen medan hantverksprogrammet har den största andelen i elever i lärlingsutbildning jämfört med motsvarande program inom skolförlagd yrkesutbildning. Men eftersom elever kan byta

veckas arbetsplatsförlagd utbildning (vanligtvis 40 timmar) motsvaras av 23 timmars skolförlagd utbildning.

⁽²⁶⁾ Skolor på alla nivåer kan antingen vara kommunala eller fristående och är likställda när det gäller statsbidrag.

⁽²⁷⁾ Lärlingsutbildning och skolförlagd yrkesutbildning riktar sig främst till unga människor (15-24 år), fast äldre elever utan betyg från gymnasiet kan också välja detta alternativ. Yrkesutbildning och lärlingsutbildning finns även tillgängliga för vuxna (från 20 år) inom den kommunala vuxenutbildningen – en separat del av det svenska utbildningssystemet – som inte ingår i denna granskning.

⁽²⁸⁾ 5 600 elever 2013/14, 6 800 2014/15, 8 300 2015/16, 9 693 2016/17 och 10 300 2017/18 (data från Skolverket, försöksperioden ingår inte).

⁽²⁹⁾ I denna granskning används begreppet ”lärling” för de elever som valt att genomföra sin yrkesutbildning inom lärlingsutbildningen.

mellan lärlingsutbildning och skolförlagd yrkesutbildning är data som gäller deltagande i lärlingsutbildning möjligen inte tillförlitliga ⁽³⁰⁾.

Den statliga målsättningen är att öka deltagandet i och kvaliteten på lärlingsutbildning i Sverige. Trots den positiva utvecklingen ligger deltagandet i lärlingsutbildning fortfarande under det förväntade och det finns även betydande utmaningar som gäller slutförande av och avhopp från utbildningen. Evidens från den första pilotstudien av lärlingsutbildning ⁽³¹⁾ visar att 36 % av de elever som påbörjade lärlingsutbildning 2008 hoppade av och bara 44 % tog examen inom den utsatta tidsperioden på tre år.

För att minska antalet avhopp och öka andelen som stannar kvar och avslutar utbildningen infördes en lag om betald lärlingsutbildning 2014. Arbetsgivare kan anlita lärlingar med ett anställningsavtal som täcker hela eller delar av den utbildning som genomförs som lärlingsutbildning, enligt lagen om gymnasial lärlingsanställning (SFS 2014:421, Regeringen, 2014). Beslutsfattare förväntade sig att detta även skulle öka engagemanget hos arbetsgivare eftersom det skulle motivera dem att behålla lärlingarna efter avslutad utbildning för att få tillbaka de investeringar de gjort i den genomförda utbildningen ⁽³²⁾. Mellan 2014 och 2017 anställdes sammanlagt 73 elever genom gymnasial lärlingsanställning. Trots att det var en betydande ökning jämfört med de 16 elever som anställdes 2016 är siffran låg jämfört med det totala antalet lärlingar (cirka 10 000).

⁽³⁰⁾ Skolverket anger dock att data för det exakta antalet elever i lärlingsutbildning inte är tillförlitliga, eftersom det finns skillnader mellan det antal elever i lärlingsutbildning som skolorna rapporterar och skolornas ansökningar om statsbidrag för lärlingsutbildning. Data om antalet i lärlingsutbildning bygger på det sistnämnda. Trots detta antas att felaktigheterna när det gäller data är obetydliga och inte påverkar de övergripande slutsatserna.

⁽³¹⁾ Se Skolverket 2012.

⁽³²⁾ Proposition 2013/14:80 (Regeringen, 2013).

Ruta 2. Pilotprojekt 2017 om lärlingsanställning

Under hösten 2017 inleddes ett pilotprojekt gällande lärlingsanställning med stöd från Skolverket. I pilotstudien ingår 18 skolor och den kommer att pågå i tre år. I projektet ingår vård- och omsorgsprogrammet, industritekniska programmet samt barn- och fritidsprogrammet. Lärlingar kan anställas inom den offentliga och privata sektorn, med respektive branschs kollektivavtal som reglerar minimilön. Anställningsavtal för lärlingsanställning upprättas mellan lärlingen och arbetsgivaren, vilket medger undantag från lagen om anställningsskydd (SFS 1982:80) ⁽³³⁾ om det godkänns av relevant fackförbund ⁽³⁴⁾ eller i relevant kollektivavtal ⁽³⁵⁾. De lärlingar som ingår i pilotprojektet får lön från lärlingsutbildningens början, och den ökar sedan för varje år i lärlingsutbildning. Arbetsgivaren betalar lön, som regleras i kollektivavtal, direkt till lärlingen utan inblandning från skolan, men får ett statligt bidrag från skolan på maximalt 47 500 kr per år. Skolor kan även överföra ett extra bidrag på 10 000 kr per år och elev till arbetsgivare med betalda lärlingar som genomfört en handledarutbildning som godkänns av Skolverket. Utvärdering av pilotprojektet har inte offentliggjorts ännu.

Källa: Cedefop.

2.3. Samarbete mellan utbildning och arbetsmarknad angående finansiering av lärlingsutbildning

2.3.1. Samarbete mellan skola och företag vid införande av lärlingsutbildning

Skolorna ansvarar för större delen av implementeringen (både för administration och innehåll) av lärlingsutbildning på gymnasial nivå.

De ansvarar för administration och koordination av utbildningen och för både skolförlagd och arbetsplatsförlagd utbildning, bland annat med att

⁽³³⁾ Lagen om anställningsskydd reglerar tillfällig anställning, uppsägningstid och vad som krävs för att arbetsgivaren ska kunna säga upp en anställd (Regeringen, 1982).

⁽³⁴⁾ SFS 2014:421 (Regeringen, 2014).

⁽³⁵⁾ Fackförbundens engagemang i lärlingsanställning skiljer sig från lärlingsutbildning utan lön, där fackförbundens enbart verkar via de lokala och nationella programråden.

identifiera och definiera utbildningsresultat, organisera, planera och följa upp lärlingarnas framsteg, samt vid placering av lärlingar på företagen. Skolorna, oftast rektor, har det övergripande ansvaret för att säkerställa utformning och implementering av studiekontrakt ⁽³⁶⁾, som måste undertecknas av lärlingen, skolan och företaget, där de olika intressenternas roller och ansvarsområden definieras, samt innehåll och omfattning av den arbetsplatsförlagda utbildningen (Skolinspektionen, 2013). Skolorna ansvarar även för den bedömning som säkerställer att juridiska och kvalitetsmässiga krav uppfylls.

På större skolor finns det oftast två funktioner som ger stöd till varandra vid administration och genomförande av utbildningen: en lärare och en lärlingskoordinator. Läraren ansvarar för yrkesutbildningen och har tät kontakt med arbetsgivare genom trepartsmöten mellan eleven, yrkesläraren och handledaren. Lärlingskoordinatorer har det generella ansvaret för övergripande samarbetsuppgifter, exempelvis inledande identifiering av arbetsplatser, att upprätthålla en databas över befintliga och möjliga arbetsplatser, deltagande i lokala programråd samt med att lösa administrativa problem eller konflikter som kan uppstå med lärlingar på deras arbetsplatser. Koordinatorns roll är att stödja läraren i samarbetet med arbetsgivare. I Västra Götalandsregionen, vilket bekräftas i denna granskning, anses det vara centralt för att upprätthålla ett gott samarbete med arbetsgivare.

Två formella verktyg används för att koordinera samarbetet mellan parterna: studiekontraktet och den individuella studieplanen. Studiekontraktet är ett juridiskt bindande dokument enligt Skolverket och undertecknas av samtliga intressenter. I kontraktet tydliggörs roller och ansvarsområden, samt övergripande innehåll och omfattning på den arbetsplatsförlagda utbildningen. Individuella studieplaner sammanställs primärt av skolan, med information från arbetsgivare och elever, där presenteras utbildningens innehåll och målsättning för varje elev. Om det gäller en lärlingsanställning får lärlingen även ett anställningsavtal.

⁽³⁶⁾ SFS 2010:2039, kapitel 1, paragraf 8 (Regeringen, 2010a).

2.3.2. Programråd (för yrkesutbildning)

Det finns 12 nationella programråd, ett för varje nationellt yrkesprogram. Vart och ett består av mellan 6 och 10 representanter från branschen, arbetsgivar- och personalorganisationer inom det specifika yrkesområdet, samt nationella eller regionala myndigheter. De nationella programråden fungerar som permanenta forum för dialog mellan Skolverket och arbetsmarknadens intressenter när det gäller kvalitet, innehåll och organisation av yrkesutbildning. De nationella programråden är inte beslutsfattande organ, utan har en konsultativ funktion i förhållande till Skolverket. Programrådets övergripande funktion är att göra gymnasiala yrkesprogrammen anpassade till intressenternas behov och att förbättra kommunikation mellan arbetsmarknadens behov och yrkesprogrammen. Eftersom lärlingsutbildningen är en del av yrkesprogrammen har programråden en nyckelroll i denna.

På lokal nivå kan alla skolor som erbjuder yrkesprogram, oavsett vilket program det gäller, organisera ett eller flera lokala programråd⁽³⁷⁾ för att underlätta samarbete mellan skolor, arbetsgivare och deras representerade organisationer, samt fackförbund⁽³⁸⁾ för varje program som skolan erbjuder. Även om deras uppgifter inte är fastställda i lag kan de lokala programråden assistera skolor på flera nivåer: de kan arrangera arbetsplatsförlagda utbildningsplatser för sina elever inom båda utbildningstyperna, organisera och bedöma gymnasiearbeten och hantera frågor kring arbetsmiljö, arbetsplatssäkerhet, arbetstider och intressenternas förväntningar när det gäller elevens närvaro på arbetsplatsen. Granskningen visar på ett behov av att de lokala programråden tar en mer aktiv roll än den de har idag. Tidigare undersökningar menar att en högre grad av engagemang hos de lokala programråden kan garantera att grunderna i program mål och ämnesplaner efterlevs och att strängare krav kan ställas på arbetsplatser för att säkerställa att handledare på företagen har korrekt kompetens och utbildning (Olofsson och Panican, 2012).

⁽³⁷⁾ Ett lokalt programråd per skola och program.

⁽³⁸⁾ SFS 2010:2039, kapitel 1, paragraf 8 [Gymnasieförordning] (Regeringen, 2010a).

2.3.3. College för högskoleförberedande utbildning och yrkesutbildning

En annan relativt ny ⁽³⁹⁾ form av samarbete mellan utbildning (inklusive yrkesutbildning) och arbetsmarknaden är "college" (ReferNet Sverige; Skolverket, 2014). College definieras som en strukturerad och kontinuerlig regional form av samarbete mellan intressenter/branscher och skolor med yrkesprogram. De är sektorbaserade plattformar som frivilligt initierats på regional och lokal nivå av intressentgrupper, som ansöker för att bli en nationellt erkänd förening (riksföreningen). Medlemmar i dessa grupper är representanter från skolor (både kommunala och fristående), arbetsgivare, arbetsgivarorganisationer, fackförbund och i vissa fall universitet, Arbetsförmedlingen samt Sveriges kommuner och landsting ⁽⁴⁰⁾. Deras roll kan variera beroende på lokala strukturer och resurser. Syftet med dessa college är att "förbereda eleverna för framtida yrkesliv samt arbetsmarknaden för framtida kompetensförsörjning" (ReferNet Sverige och Skolverket 2014 s. 5). College erbjuder program för yrkesutbildning som är större än vad som är statligt reglerat. Deras program innehåller minst 2 800 poäng i stället för de 2 500 som ingår enligt de nationella styrdokumenterna ⁽⁴¹⁾ och utbildningsresultaten definieras i hög grad av aktörer på arbetsmarknaden för att möta de lokala och regionala arbetsmarknadsbehoven. Dock får en lärling som studerat på ett college samma examen och kvalifikationer som de elever som genomför skolförlagda yrkesprogram eller vanlig lärlingsutbildning. Examen från ett college har däremot godkänts av branschen och har således ett annat värde på arbetsmarknaden.

Så här långt har två college skapats på regional nivå: *Teknikcollege* samt *Vård- och omsorgscollege*. De administreras av nationella styrgrupper, vilka vanligtvis leds av arbetsgivarrepresentanter som godkänner den utbildning som ges (i fråga om Teknikcollege) eller kvalitetsgranskare från hälso- och sjukvård samt socialvård. 2018 fanns 25 teknikcollegeregioner med nästan 150 lokalt certifierade utbildningsleverantörer och mer än 3 000 deltagande företag (Teknikcollege, 2014). I början av 2017 fanns det 22 regionala och 85 lokala college, med mer än 200 deltagande kommuner. Vård- och omsorgscollege erbjuder också en plattform som listar arbetsplatser som kan ta emot lärlingar eller elever inom skolförlagd yrkesutbildning för arbetsplatsbaserad utbildning.

⁽³⁹⁾ 2004 togs konceptet upp för diskussion i Industrirådet, en organisation som består av ledande företrädare inom industrisektorn.

⁽⁴⁰⁾ I vissa fall kan grupper av kommuner ansöka direkt att bli medlemmar i ett college.

⁽⁴¹⁾ I princip kan alla skolor, inte bara college, ge 2 800 poäng, om eleven genomför fler kurser.

I dessa fall måste skolorna använda plattformen när möjliga arbetsplatser identifieras, i stället för att kontakta dem direkt.

2.3.4. Finansiering av lärlingsutbildning

Skolor som erbjuder lärlingsutbildning är berättigade till statsbidrag, som de ansöker om och delvis distribuerar till de företag som har lärlingar. Statliga bidrag finns avsatta för utveckling av lärlingsutbildning, för att stimulera arbetsgivares deltagande och erbjuda utbildning av handledare på arbetsplatser. Företag där handledare genomför webbaserad utbildning från Skolverket eller liknande utbildning som godkänts av Skolverket är berättigade till statsbidrag på som mest 5 000 kr ⁽⁴²⁾ per lärling och termin ⁽⁴³⁾. Det finns även ett generellt statsbidrag för arbetsgivare för att uppmuntra dem att ta in lärlingar på som mest 16 250 kr per elev och termin. För att få bidraget måste skolan kunna visa att ett utbildningskontrakt undertecknats och att de skolor som får bidraget ska betala ut det till arbetsgivare ⁽⁴⁴⁾. Arbetsgivare kan använda bidragen som de vill, men många väljer att belöna handledare utöver deras vanliga lön. Det finns även ett statsbidrag för skolor på maximalt 2 500 kr per lärling och termin för skolans kostnader vid utbildning av lärlingar. Sedan 2014 har lärlingar rätt till ett statligt bidrag på 1 000 kr per månad för resor och måltider ⁽⁴⁵⁾. Studier och resultat från Cedefops granskningar av lärlingsutbildning tyder på att den finansieringen inte påverkar arbetsgivares beslut att ta in lärlingar (Berglund, et al. 2014). Trots detta anser arbetsgivarrepresentanter på nationell nivå att det finns behov av ökade ekonomiska incitament för att säkerställa att företagen kan få ersättning för sina investeringar i utbildning.

⁽⁴²⁾ Cirka 480 euro (april 2018).

⁽⁴³⁾ Skolåret är uppdelat i två terminer.

⁽⁴⁴⁾ Information finns tillgänglig på Skolverkets webbplats under [Statsbidrag för gymnasial lärlingsutbildning](#).

⁽⁴⁵⁾ Enbart lärlingselever eller elever i introduktionsprogram kan få bidraget. Det är inte tillgängligt för lärlingar med lärlingsanställning. Lärlingselever ansöker hos [Centrala studiestödsnämnden \(CSN\)](#) för att få lärlingsersättning.

2.4. Slutsatser

Yrkesprogram på gymnasiet i Sverige är treåriga och kombinerar skolförlagd och arbetsplatsförlagd utbildning. De har traditionellt karakteriserats av en stor andel allmän utbildning för att förbereda elever som medborgare, snarare än att möta kortsiktiga behov från arbetsmarknaden. Detta ändrades dock 2011 när en skolreform infördes som syftade till att skapa en tydligare distinktion mellan högskoleförberedande utbildning och yrkesutbildning i syfte att föra den senare närmare arbetsmarknaden. Som en del av denna strategi infördes lärlingsutbildning som en utbildningsväg för yrkesutbildning på gymnasial nivå (och även för vuxna, vilket dock inte ingår i denna granskning) som ett alternativ till eller i kombination med skolförlagda yrkesprogram, med obligatorisk arbetsplatsförlagd utbildning.

Den stora skillnaden mellan lärlingsutbildning och skolförlagd yrkesutbildning är, åtminstone rent principiellt, att den andel av utbildningen som förläggs till arbetsplatsen är större för lärlingsutbildning. I praktiken gäller det emellertid endast om lärlingsutbildningen påbörjas under det första året på gymnasiet, och i mindre grad om eleven påbörjar lärlingsutbildningen senare, exempelvis under det sista året i skolförlagd yrkesutbildning. Eftersom elever kan byta mellan skolförlagd yrkesutbildning och lärlingsutbildning (och tillbaka igen) är skillnaden mellan de två utbildningsformerna flytande i ännu högre grad. Skillnaden i utbildningarnas innehåll är också minimalt, eftersom styrdokumentet till större delen fastställs på nationell nivå och flexibiliteten mest är till för att anpassa läroplanen till lärlingens behov, snarare än arbetsmarknadens.

Beslutsfattande och finansieringsmekanismer för lärlingsutbildningen är skolcentrerade. Skolorna ansvarar för de flesta uppgifter som rör lärlingsutbildning på gymnasial nivå, från utformning till genomförande. Sedan lärlingsutbildning infördes har det totala antalet elever som deltar i programmet ökat stadigt och nästan fördubblats mellan 2013 och 2017. Dock är det relativa antalet elever i lärlingsutbildning marginellt och lågt jämfört med yrkesutbildning på gymnasial nivå.

Beskrivningen av systemet och resultaten från projektintervjuerna tyder på att lärlingsutbildning på gymnasial nivå idag står inför ett antal utmaningar. Dessa går igenom i kapitel 3. För det första är distinktionen mellan lärlingsutbildning och skolförlagd yrkesutbildning fortfarande otydlig, enligt i huvudsak företagens uppfattning. Avsaknaden av en tydlig identitet och de relativa fördelarna med lärlingsutbildning kan utgöra ett hinder för företag och elevers deltagande.

För det andra tillåter utformningen av utbildningen och dess styrmekanismer en viss flexibilitet, men det verkar inte göra den mer rustad att anpassa sig till arbetsmarknaden behov. Det finns också utmaningar på implementeringsnivå som handlar om att företag och arbetsmarknadens parter inte ansvarar för och äger utbildningen, vilket leder till ett bristande engagemang i utbildningen.



LUNDH #1
VVS MTD

Armaflex
Armaflex

Armaflex

REINFORCING

LEGERA

403



3. Utmaningar vid genomförande av och potentiella fördelar med lärlingsutbildning

Utmaningar vid genomförande av och potentiella fördelar med lärlingsutbildning

Utifrån information som lämnats av intressenter under fältarbetet ⁽⁴⁶⁾ analyserar detta kapitel om och i vilken omfattning lärlingsutbildning på gymnasial nivå bidrar till att yrkesprogrammen anpassas till arbetsmarknadens behov och ökar deras attraktionskraft för fler unga människor och arbetsgivare. Intervjuerna med olika intressenter utgör en grund för tankar om åtgärder som kan vidtas (kapitel 4) för att säkerställa att lärlingsutbildning uppfyller den roll som inledningsvis presenterades i reformen 2011 och som beskrivits i kapitel 2.

Lärlingsutbildning och skolförlagd yrkesutbildning (där obligatorisk arbetsplatsförlagd utbildning ingår) är tätt sammankopplade i Sverige. De är inte, som i andra länder, separata enheter (kapitel 2). De är utbildningsvägar som hänvisar till samma yrkesprogram. Inom alla program får elever samma gymnasiekompetens, oavsett om de deltar i skolförlagd utbildning eller lärlingsutbildning eller byter mellan dessa. Lärlingsutbildningen har mindre andel skolförlagd utbildning jämfört med yrkesprogrammen, även om skillnaden blir obetydlig om lärlingsutbildningen exempelvis påbörjas under tredje året på yrkesprogrammet.

Arbetsgivarrepresentanter på nationell nivå rapporterar att det slutgiltiga målet med lärlingsutbildningen inte nödvändigtvis är att öka antalet lärlingar, utan att ge eleverna ett alternativ för att öka de totala deltagarnivåerna inom yrkesutbildning på gymnasial nivå. Lärlingsutbildning ses som ett komplement till skolförlagd yrkesutbildning eller åtminstone ett alternativ som inte konkurrerar med denna. Detta ger elever möjlighet att påbörja lärlingsutbildningen vid olika tillfällen under yrkesprogrammet, att växla mellan olika skolförlagd utbildning och lärlingsutbildning och att ersätta de delar som saknas i den arbetsplatsförlagda utbildningen med skolförlagd utbildning.

⁽⁴⁶⁾ Även om evidens för detta bygger på indicier i form av ett begränsat antal intervjuer kan det ändå ge värdefulla insikter inför framtida beslut.

I praktiken verkar inte utbildningen uppfattas som bidragande till ökad anpassning till arbetsmarknadens behov eller till att göra yrkesprogrammen mer attraktiva för arbetsgivare.

Återstoden av detta kapitel undersöker varför det är så genom att studera följande dimensioner:

- (a) utformning:
 - (i) utbildningens identitet och avgörande argument för arbetsgivare,
 - (ii) utbildningens möjligheter att möta arbetsmarknadens behov, inklusive möjligheten att använda lokala programråd,
- (b) implementering:
 - (i) ansvarsförhållanden och ägande.
 - (ii) arbetsgivares engagemang.

3.1. Utformning: identitet och övertygande argument

I princip är skillnaden mellan lärlingsutbildning och skolförlagd yrkesutbildning med obligatoriska arbetsplatsförlagda delar tydlig, vilket de intervjuade från Skolverket och Utbildningsdepartementet rapporterat. Det bygger på den totala andelen utbildning (i form av antal timmar) som tillbringas på arbetsplatsen respektive i klassrummet.

I praktiken är dock skillnaden, beroende på flexibiliteten i yrkesprogrammen, mer otydlig, speciellt om lärlingsutbildningen påbörjas under det tredje året (avsnitt 2.1). Byte mellan olika utbildningsvägar inverkar också: Yrkeslärare och skolledning vid yrkesskolor i Västra Götalandsregionen har rapporterat att det inte är ovanligt, men aldrig ett beslut som tas lättvindigt och endast godkänns efter diskussioner mellan lärare, skolans rektor och studievägledare. Elever byter oftast från skolförlagd yrkesutbildning till lärlingsutbildning om de får rådet att göra det, givet att mer tid på en arbetsplats innebär att de får lära sig mer och lättare kan få anställning efter utbildningens slut. Å andra sidan byter elever oftast tillbaka från lärlingsutbildning till skolförlagd yrkesutbildning när både lärlingen och arbetsgivaren inser att utbildningsprojektet inte fungerar av olika arbetsplatsanknutna anledningar (passa tider, den faktiska arbetstakten på arbetsplatsen). Möjligheten att byta kan vara till fördel för elever och minska tänkbara avhopp, men antalet som gör det förstärker den flexibla gränsen mellan lärlingsutbildning och skolförlagd yrkesutbildning.

Om ett företag inte kan erbjuda utbildning inom alla kunskapsområden som krävs av yrkesprogrammet finns möjlighet att:

- (a) arrangera arbetsplatsförlagd utbildning på flera företag, då skolan flyttar lärlingen till en annan arbetsplats eller
- (b) att genomföra de delar som saknas genom skolförlagd utbildning.

Möjligheterna är olika inom olika program och utnyttjas i bästa fall när lärlingar vill utöka sin kompetens. Sådana övergångar rapporteras i allmänhet som flexibla och går inte alltid att spåra.

Många arbetsgivare i Västra Götalandsregionen uppfattade inte någon större skillnad mellan lärlingsutbildning och skolförlagd yrkesutbildning och menade att den förra saknar en distinkt identitet jämfört med den senare. De rapporterade även en brist på information om och beskrivningar av mervärdet i lärlingsutbildning jämfört med alternativen. När företag rekryterar personal som avslutat gymnasieutbildning är ett nyckelkrav att personen har avgångsbetyg, oavsett om det kommer från lärlingsutbildning eller skolförlagd yrkesutbildning.

Bristen på information beror också på att det saknas data som skiljer lärlingsutbildning från skolförlagd yrkesutbildning, vilket gör dem svåra att jämföra, inte minst när det gäller resultat och värde för arbetsmarknaden. På samma sätt gör avsaknaden av specifika indikatorer på framgång och misslyckande ⁽⁴⁷⁾ det omöjligt att genomföra regelbundna utvärderingar av lärlingsutbildning så att arbetsgivare kan fatta välgrundade beslut och eventuellt stödja/bidra till en ökning av deltagarnivåerna.

Då en tydlig identitet och transparenta mervärden saknas för lärlingsutbildning jämfört med skolförlagd yrkesutbildning, kan inte heller eleverna fatta välgrundade beslut. Eftersom det är svårt att få fram erfarenheter från lärlingsutbildning som kan visa på mervärde jämfört med skolförlagd yrkesutbildning kan de som deltagit i eller slutfört en lärlingsutbildning ha svårt att få gehör för sin yrkeskunskap på arbetsmarknaden, utanför det företag där utbildningen genomfördes.

⁽⁴⁷⁾ Det krävs inte bara kvantitativa data om hur stor andel som lyckats. Mer kvalitativa aspekter, exempelvis arbetsgivarnas kapacitet att forma kompetens på arbetsplatsen kan också vara viktigt för att visa hur lärlingsutbildning kan hjälpa en arbetsgivare att säkerställa att en person är redo för anställning efter avslutad lärlingsutbildning.

3.2. Utformning: kapacitet till anpassning efter arbetsmarknadens behov

Enligt beslutsfattarnas intentioner ska den svenska lärlingsutbildningen karakteriseras av en hög flexibilitet för att kunna anpassas till arbetsmarknadens behov. Detta är dock fortfarande en strävan, då det saknas resultat som visar om det i praktiken är så eller inte.

Fältarbetet i denna granskning tyder på att potentialen för att göra lärlingsutbildning mer anpassad till arbetsmarknadens krav förmodligen inte kan utnyttjas på implementeringsstadiet. Marginalerna för flexibilitet är främst till för att anpassa individuella studieplaner till lärlingens och lärlingsföretagets behov, snarare än arbetsmarknadens. Flexibiliteten gäller beslut på lokal nivå mellan skolor och arbetsplatser angående en rad lednings- och administrativa frågor: när den arbetsplatsförlagda utbildningen ska börja, vilken utbildning som kommer att genomföras och var, i fråga om lärlingsutbildning på flera arbetsplatser, samt de möjliga valmöjligheter för lärlingen som fastställts på nationell nivå. Detta manöverutrymme är möjligt inom gränserna för de grundläggande programmålen och är inte specifikt för lärlingsutbildning. Samma flexibilitet är även tillgänglig inom skolförlagd yrkesutbildning.

Flera handledare på företag påpekade möjligheten att ”forma” lärlingsutbildningen efter företagets behov och kultur (inte efter den lokala arbetsmarknaden eller sektorns arbetsmarknad) som en av de stora fördelarna med lärlingsutbildning jämfört med skolförlagd yrkesutbildning.

Dock menade flera nationella arbetsgivarorganisationer att lärlingsutbildningen saknar flexibilitet med avseende på att den ansågs otillräcklig för de praktiska omständigheterna på arbetsplatsen eftersom den ursprungligen baserats på skolförlagd yrkesutbildning.

Arbetsgivarorganisationerna hyste en viss oro över att lärlingsutbildning fortfarande verkar formas av den skolförlagda utbildning den uppstått ur och därför inte är lika flexibel som den kan vara när det gäller att förmedla arbetsplatsförlagd utbildning. Detta medför en viss struktur för arbetsplatsförlagd utbildning som inte alltid passar med den aktuella situationen på företaget. Till exempel, vilket även skolorna själva rapporterat, trots att individuella variationer är möjliga, är utbildningskontrakt oftast mycket standardiserade och används varken aktivt som ett verktyg för att ange ansvarsområden eller för vägledning av den arbetsplatsförlagda utbildningen. Även om elever och handledare uppskattar den individuella studieplanen eftersom den tydliggör vad lärlingen behöver fokusera på, rapporterade de att lärlingar inom samma yrkesprogram ofta hade

identiska studieplaner. Eftersom förändringar inom olika branscher kan gå snabbt, krävs frekventa kontakter mellan yrkeslärare och arbetsplats för att säkerställa att lärlingens individuella studieplan speglar branschens behov, men så är sällan fallet.

Även om alla intressenter som intervjuats i granskningen ser lärlingsutbildningens tänkta flexibilitet som en av de viktigaste styrkorna, är det inte alltid fallet i praktiken.

Samtliga intressenter var ense om att lokala programråd kan vara användbara plattformar vid samarbete och kommunikation mellan skolor och arbetsgivare för att möta dessa utmaningar och även erbjuda ett forum där arbetsgivare kan påverka genomförandet av lärlingsutbildningen i praktiken. Yrkeslärare erkände vikten av lokala programråd i Västra Götalandsregionen och hade positiva förväntningar på dem som potentiellt effektiva verktyg för att anpassa lärlingsutbildning till arbetsmarknaden genom att prioritera matchning av efterfrågan och tillgång på kompetens. Framgångar för programråden kan leda till ökat deltagande från arbetsgivare kring att erbjuda arbetsplatsförlagda utbildningsplatser.

I praktiken uppfyller detta dock inte förväntningarna. De intervjuade påpekade att det finns behov av att de lokala programråden gör mer och fungerar bättre, men de erkände att detta inte är en enkel fråga. Både skolor och arbetsgivare rapporterade att kunskap om och deltagande i lokala programråd varierade betydligt mellan olika arbetsplatser. Arbetsgivare och handledare uppvisade inte något större intresse för programråden. Samtidigt som en del var omedvetna om deras existens eller inte inbjudits att delta, så andra att de inte hade tid att delta och att kostnaden för deltagande under arbetstid skulle bli för hög. Det är även en utmaning för skolor att organisera programråd. Skolorna fick kämpa för att övertyga ett tillräckligt antal företag att delta i programrådsmötena, där små och medelstora företag var speciellt svåra att få med.

Ruta 3. Lokala programråd i praktiken

Skolor i Västra Götalandsregionen rapporterade svårigheter att få företag att delta i programråden och att omfattande åtgärder ledde till begränsade resultat. En yrkeslärare hade skickat ut mer än 20 inbjudningar via e-post till möten, men endast fem företag deltog.

För att komma tillrätta med problemet arrangerade en skola programrådets möten på olika arbetsplatser i stället för att hålla dem i skolan, för att underlätta deltagande från lokala handledare.

En yrkeslärare nämnde att företag deltog mer aktivt i programrådsmötena när skolan hade olika programråd för de olika yrkesprogrammen, eftersom ett smalare område gjorde arbetsgivare mer intresserade.

Enligt en skola har antalet arbetsplatser som deltar i de lokala programråden minskat sedan 2011 när skolan i fråga slog samman lärlingsutbildning på gymnasiet och lärlingsutbildning inom vuxenutbildning i samma programråd.

Skolor rapporterade att årliga sammankomster, exempelvis julmiddagar, möten vid terminsstart och regelbundna frukostmöten där ett antal olika frågor kring lärlingsutbildning diskuterades, användes som plattformar för att diskutera gemensamma frågor för att handledare kunde utbyta erfarenheter med representanter från andra sektorer.

Det generella intrycket var att sådana halvt formella sammankomster på skolorna var mycket populärare än de lokala programrådsmötena.

Källa: Cedefop.

På såväl regional som nationell nivå indikeras att systemet med lokala programråd, även om de är obligatoriska, kanske inte är en perfekt lösning för ett brett samarbete mellan skolor och arbetsgivare. Det kan exempelvis finnas flera programråd i städer där ett antal skolor erbjuder samma program och få arbetsplatser har möjlighet att engagera sig i mer än ett. En annan fråga som togs upp var att det saknas en formell koppling mellan lokala programråd och de nationella programråden för varje yrkesprogram. Det kan vara svårt att avgöra i ett vidare begrepp vilka utmaningar som existerar på lokal nivå och om dessa är tillräckligt allmänna för att vara relevanta nationellt.

De resultat som samlats in tyder på att de lokala programråden inte kunnat formalisera relationen mellan arbetsgivare och skolor där yrkesutbildning bedrivs, vilket innebär att relationer mellan nyckelpersoner är avgörande

för att programråden ska nå framgång. De lokala programråden har visat sig vara svåra att implementera, vilket fått till följd att möjligheten för arbetsgivare att ge återkoppling kring sina erfarenheter av lärlingsutbildning är mindre än den som initialt förväntats.

3.3. Implementering: ansvarsförhållanden och ägande

Det råder konsensus i Sverige om att skolor ansvarar för att lärlingsutbildning genomförs enligt de målsättningar och standarder som fastställts i nationella regelverk. Ansvar och ägande går hand i hand och den skolcentrerade styrningen av lärlingsutbildning i Sverige garanterar inte att arbetsgivarens röst, bland andra, hörs då det gäller att påverka utformning och införande av lärlingsutbildning, inte heller då det gäller urval och slutlig bedömning av lärlingar. Dock är skolorna i hög grad beroende av företagens vilja att ta in lärlingar och leverera 50 % av utbildningen. De intervjuade skolorna menade att de utförde delar av arbetsgivarnas administrativa uppgifter för att de inte skulle hoppa av lärlingsutbildningen. Det finns en obalans när det gäller ansvarsförhållanden och ägande och en potentiell skillnad i maktförhållandet mellan skolor och företag som i slutänden kan påverka kvaliteten på den arbetsplatsförlagda utbildningen (som lyfts fram i avsnitt 3.4).

Företagen uppskattar att skolorna behåller det slutgiltiga ansvaret för hantering av lärlingsutbildningen och tillhörande administration. Samtidigt värderar arbetsgivare den nära kontakten och relationen med skolorna, främst genom lärlingskoordinator och yrkeslärare, som utgör ett viktigt stöd vid gemensam utvärdering av lärlingens framsteg och för att bygga upp en närmare relation till lärarna. Ur arbetsgivarrepresentanternas perspektiv är detta viktigt, eftersom arbetsplatserna oroar sig för att få ett för stort ansvar och ökade kostnader för sitt deltagande.

Samarbete mellan platser för lärande (skola och arbetsplats) är oftast personberoende, vilket kan utgöra en ytterligare sårbarhet. Många skolor rapporterade att sökandet efter potentiella arbetsplatser i hög grad är beroende av yrkeslärarnas och/eller lärlingskoordinatorernas personliga och yrkesmässiga nätverk. Många yrkeslärare har antingen lång erfarenhet inom sina respektive områden eller stor lokalkunskap, vilket utgör ett stöd för skolorna i sökandet efter arbetsplatser där elever i lärlingsutbildning kan placeras. Även den låga nivån av formaliserade ledningsmekanismer utgör en sårbarhet när människor av någon anledning slutar på sina arbeten.

3.4. Implementering: arbetsgivares engagemang

Enligt en del skolor i Västra Götaland kan det vara svårt att hitta arbetsplatser som vill delta i lärlingsutbildning. Det visade en uppföljning av pilotprojektet 2008-2011 (avsnitt 2.1) som uppmärksammade en brist på arbetsplatser för lärlingsutbildning och svårigheter att hitta arbetsplatser med tillräckligt bred produktion: många [...] var små med specialiserad produktion (Berglund 2013). Idag behöver dock skolorna sällan anstränga sig för att hitta lärlingsplatser, och sådana problem gäller oftast specifika sektorer som inte finns representerade i denna granskning ⁽⁴⁸⁾.

För att utöka systemet är nyckelfrågan hur fler arbetsgivare ska övertygas att erbjuda lärlingsplatser ⁽⁴⁹⁾. Processen för att hitta och anlita arbetsplatser har beskrivits som ständigt pågående av skolledningar och yrkeslärare i Västra Götalandsregionen, eftersom den kräver att man håller sig uppdaterad om situationen på den lokala arbetsmarknaden och ständigt hittar nya arbetsgivare för att erbjuda bättre matchning mellan elever och arbetsplatser. Skolor kan uppleva brister hos de arbetsplatser som vill ta emot lärlingar - i sällsynta fall kan det finnas ett överskott på sådana arbetsplatser. En fråga som skolor i mer tätbefolkade områden måste ta ställning till är att de konkurrerar med andra yrkesskolor om lärlingsplatserna. På vissa platser och inom vissa sektorer har konkurrensen hårdnat på senare år, vilket gör det svårare att hitta företag som finns tillräckligt nära elevernas hem. Att placera elever på arbetsplatser nära deras hem är prioriterat och har speciellt understrukits av yrkeslärare i Västra Götalandsregionen. Det begränsar urvalet av tänkbara företag, vilket i slutänden kan påverka kvaliteten på den arbetsplatsförlagda utbildningen.

⁽⁴⁸⁾ Det är troligt att dessa resultat delvis beror på det faktum att många skolor i granskningen finns i små eller medelstora kommuner med få företag inom varje bransch.

⁽⁴⁹⁾ Det krävs mer evidens kring företag som inte deltar i lärlingsutbildning och varför så inte är fallet.

Ruta 4. **Varför företag engagerar sig i lärlingsutbildning**

Den första granskningsomgången visar att det finns två primära anledningar till att arbetsplatser i Västra Götalandsregionen deltar i lärlingsutbildning. Större delen av de intervjuade företagen bygger sitt beslut om deltagande på en kombination av båda:

- **Strategi:** Det finns ett behov av att möta arbetsplatsens framtida behov av kompetens. Arbetsplatserna ser lärlingsutbildning primärt som ett kostnadseffektivt sätt att få kvalificerad personal som både anses kunna underlätta den nuvarande personalens arbetsbörda och tillhandahålla kompetenta anställda i framtiden, vilka kan bidra till produktionen under sin utbildning. Huruvida lärlingsutbildning är bättre än något annat är ibland svårt att avgöra i det svenska lärlingssystemet eftersom det är svårt att särskilja från yrkesutbildning på gymnasial nivå. Detta gör oundvikligen arbetsgivarnas strategiska beslut att delta i lärlingsutbildning något oklara.
- **Samhällsnytta:** Man vill bidra till att täcka behoven och öka den totala kompetensen inom den bransch där företaget verkar. Företagets primära anledning till att erbjuda lärlingsutbildning är i detta fall för att främja samhällsnytta och ekonomi. Granskningen visar att arbetsplatsernas val att ta emot lärlingar och praktikanter från skolförlagda yrkesprogram i Västra Götalandsregionen i hög grad beror på att det traditionellt skett inom just den branschen. Sannolikt gäller samma sak även på nationell nivå. En del branscher, exempelvis byggbranschen, har sedan länge tagit emot lärlingar från gymnasiet och föredrar att behålla dem på arbetsplatsen under en längre period. Andra områden, exempelvis handel och administration, föredrar traditionellt elever från skolförlagda yrkesprogram.

Källa: Cedefop.

Oavsett anledning anser de intervjuade arbetsplatserna i Västra Götalandsregionen att den stora fördelen med lärlingsutbildning är möjligheten att utbilda lärlingar till en relativt låg kostnad, vilka sedan kan bli produktiva anställda när de avslutat sin utbildning. Många arbetsplatser rapporterade att de haft möjlighet att bidra till lärlingarnas personliga utveckling och att lärlingsutbildningen gav möjlighet för lärlingarna att helt integreras i kulturen på arbetsplatsen. Det underströks att dessa fördelar till stor del uppvägs av de upplevda nackdelarna, som främst handlar om till

tids- och resursrelaterade kostnader samt att hantera frågor om lärlingar som inte passar in på företagen eller på sitt yrkesval.

Deltagande arbetsgivare rapporterade att de såg lärlingsutbildning som fördelaktig och tänker fortsätta använda lärlingar eftersom de utgör en investering till låg kostnad i arbetsstyrkans framtida kompetens. Det finns en uppsättning ekonomiska incitament tillgängliga för arbetsgivare som tar in lärlingar, exempelvis statsbidrag till arbetsplatser med handledare som genomfört handledarutbildning (avsnitt 2.3). Intervjuer med arbetsgivare tyder på att de ekonomiska incitament som finns tillgängliga inte är avgörande för beslutet att ta in lärlingar. Samma sak visar sig i andra länder. Å andra sidan anser arbetsgivarrepresentanter på nationell nivå att ekonomiska incitament är avgörande för att locka fler arbetsgivare eftersom lärlingsutbildning är tidskrävande och kostsam för deltagande arbetsgivare. Om målet är att engagera arbetsgivare på mer bred front och under längre perioder (exempelvis för hela perioden fram till yrkesexamen) finns det ett behov av att säkerställa att arbetsgivare kan få ersättning för sina investeringar. Arbetsgivarrepresentanterna hyste en viss oro för att lärlingsutbildning ska resultera i att kostnaderna för utbildning av unga överförs från staten till arbetsgivaren och underströk att det finns ett behov av större ekonomiska incitament för företag så att de kan få tillbaka de betydande kostnaderna för att utbilda en lärling. Det finns dock inga tydliga bevis för sådana kostnader och i många avseenden är de direkta kostnaderna för arbetsgivare som erbjuder lärlingsutbildning i Sverige mindre än i andra länder (bland annat eftersom lärlingar inte får lön av arbetsgivaren).

Så är dock inte fallet när det gäller lärlingsanställning (avsnitt 2.1) som är under utveckling. De flesta företag som intervjuades kände inte till denna möjlighet, men det kommer troligen att ändras när pilotprojektet (ruta 2) implementeras och marknadsförs av Skolverket.

3.5. Slutsatser

På många sätt kan lärlingsutbildning anses vara en nationell framgång, eftersom tillgängliga data visar att deltagande skolor och arbetsplatser är entusiastiska och antalet studenter ökar, även om det har förblivit lågt sedan införandet 2011. Men de resultat som insamlats inom ramen för denna granskning pekar på att det finns viktiga utmaningar som både handlar om utbildningens utformning och införande.

- (a) Utformning: bristande kunskap och låg attraktionskraft för lärlingsutbildning.

Skillnaden mellan lärlingsutbildning och skolförlagd yrkesutbildning är inte alltid tydlig eller uppfattad av arbetsgivare. Det är svårt att jämföra de två sätten att gå ett yrkesprogram, åtminstone i form av resultat och värde för arbetsmarknaden. Den möjliga risken att de två sätten att studera konkurrerar om samma arbetsgivare och förmånstagare begränsar lärlingsutbildningens förmåga att öka deltagarantalet bland företag och unga, vilket även beror på att de specifika fördelarna inte är tydliga. Trots en stadig ökning av det antal elever som väljer lärlingsutbildning verkar den vara kopplad till den låga status och attraktionskraft som yrkesutbildning har i Sverige. Det råder fortfarande en brist på information om lärlingsanställning, främst hos arbetsgivarna.

- (b) Utformning: lärlingsutbildningens anpassning till arbetsmarknadens behov. Representanter från såväl utbildnings- som arbetsgivar sidan pekar på ett avstånd mellan offentligt finansierad utbildning och den branschkompetens som behövs. Det kan bero på en brist på över bryggande strukturer, både horisontellt mellan de två sidorna och vertikalt mellan lokal och nationell nivå. Den flexibilitet i utbildningsinnehållet som beslutats på nationell nivå visar sig varken på lokal- eller arbetsplatsnivå, vilket påverkar lärlingsutbildningens och yrkesprogrammets bristande förmåga att anpassa sig till arbetsmarknadens behov. Befintliga instrument, såsom utbildningskontrakt, används inte i tillräcklig mån för att fördela ansvaret mellan skolor och arbetsplatser. Det är delvis en följd av den ojämlika relationen och skolornas beroende av arbetsgivares deltagande i utbildningen. Resultaten tyder även på att skolorna har svårigheter att införa lokala programråd. Dessa har inte heller någon tydlig koppling till den nationella myndighetsnivån.

- (c) Implementering: ansvarsförhållanden och ägande.

Skolorna har största delen av ansvaret och äger utbildningen, samtidigt som de är beroende av företagets vilja att erbjuda platser och leverera 50 % av utbildningen med de kvalitetsnivåer som förväntas för bedömning och yrkesbehörighet. Det finns en relativt hög grad av personberoende, vilket kan utgöra en utmaning för skolor, både när de arrangerar lärlingsutbildning och i genomförande på lång sikt. Detta innebär att lyckade samarbeten beror på drivna individer på skolor såväl som på arbetsplatser, något som ställer höga krav på dem som arbetar

med utbildningen samt risker som kan leda till stora skillnader i kvalitet mellan olika program inom skolorna och även mellan olika skolor.

(d) Implementering: arbetsgivares engagemang.

Företagens deltagande i lärlingsutbildningar är lågt i Sverige, med tanke på det politiska målet att utöka yrkesutbildningssystemet genom att involvera fler deltagare och företag. Arbetsgivare och elever kan inte bygga sina beslut på bevisade kostnader och vinster, även i jämförelse med den skolförlagda yrkesutbildningen. En del företag ser fortfarande lärlingar som kostsamma i fråga om tid och arbetskraft, medan andra ser det som ett billigt sätt att anlita ung arbetskraft. Arbetsgivarrepresentanter påpekar behovet av ökade ekonomiska incitament, för att säkerställa att företag kan få tillbaka sin investering.





4. Reformområden och åtgärdsförslag

Reformområden och åtgärdsförslag

Baserat på resultaten i rapporten och de utmaningar som analyserats har Cedefop identifierat reformområden och åtgärdsförslag.

Om målet med en policy för lärlingsutbildning är att ge eleverna ett alternativ och öka den totala deltagarnivån inom gymnasial yrkesutbildning, genom att erbjuda ett alternativ till skolförlagd yrkesutbildning eller åtminstone ett alternativ som inte konkurrerar med den, då har det målet redan uppnåtts genom befintlig lärlingsutbildning på gymnasial nivå.

Men om målet med policyn för lärlingsutbildning i stället är att göra lärlingsutbildning på gymnasial nivå till ett värdefullt alternativ som ökar deltagarantalet bland arbetsgivare och unga, så måste detta värde klargöras i tydliga termer och i relation till andra alternativ. Vidare, om policyn för lärlingsutbildning syftar till att anpassa utbildningen till arbetsmarknadens behov, så kräver detta ytterligare arbete på alla beslutsnivåer.

Det följande bygger på det andra antagandet och är sammanställt av författarna av denna rapport, vilket inte nödvändigtvis speglar uppfattningen hos alla intressenter som deltar i granskningen.

4.1. Utformning: identitet, övertygande argument och anpassning till arbetsmarknaden

4.1.1. Identitet och värde

Utformningen av lärlingsutbildningen kräver en tydligare identitet som skiljer sig mer från skolförlagd yrkesutbildning. Idag är de två inte tillräckligt särskiljbara för många arbetsgivare och deras representanter. Målet bör vara att uppmuntra att lärlingsutbildning ses som norm och att höja utbildningens profil. Den yrkesbehörighet som är unik för lärlingsutbildning borde vara varumärket som värderas och erkänns av elever, föräldrar, samhället i stort och arbetsmarknaden.

För att särskilja de båda sätten att gå ett yrkesprogram är det viktigt att tydliggöra eller begränsa flexibiliteten, främst möjligheten att påbörja

lärlingsutbildning när som helst under de treåriga yrkesprogrammen samt möjligheten att byta från skolförlagd yrkesutbildning till lärlingsutbildning och tillbaka.

Ett tydliggörande av lärlingsutbildningens identitet skulle medföra enklare tillsyn och utvärdering av utbildningens resultat, både för elever och företag. En utvärdering av det nuvarande regelverket saknas, trots att en sådan skulle ge arbetsgivare och elever möjlighet att fatta underbyggda beslut. Evidens utifrån viktiga resultatindikatorer kan ge värdefull information till arbetsgivare och elever och möjligen öka utbildningens attraktionskraft för potentiella deltagare. Det finns flera tänkbara indikatorer, exempelvis lön och anställning efter lärlingsutbildning jämfört med andra studievägar, anställning på kort eller lång sikt och analyser av företagets kostnader och fördelar. Det finns även kvalitativa indikatorer av värde för företagen, såsom i vilken mån lärlingsutbildning förser arbetsgivare med kompetens som säkerställer att lärlingar är redo att börja arbeta efter avslutad utbildning.

Det förväntade resultatet är att lärlingsutbildning som ett distinkt val ska bli mer synlig och ses som ett separat alternativ som tydligt förmedlas till arbetsgivare, yrkesskolor, unga människor och deras föräldrar. Om det saknas tydlig information om värdet av och fördelarna med lärlingsutbildning förblir ökade deltagarnivåer en överstiglig uppgift.

4.1.2. Anpassning till arbetsmarknadens behov

En av företagets största förväntade icke-ekonomiska fördelar är möjligheten att forma arbetskraften efter framtida behov genom att investera i dess utbildning. För närvarande anser arbetsgivarorganisationerna att lärlingsutbildningen saknar flexibilitet.

Den anses inte tillräckligt anpassningsbar till praktiska omständigheter på arbetsplatser eftersom den har sitt ursprung i skolförlagd yrkesutbildning. Detta utgör en utmaning, eftersom det innebär att en struktur tillämpas på arbetsplatsförlagd utbildning, som inte alltid passar med den aktuella situationen på arbetsplatsen. Styrningsmekanismer bör möjliggöra flexibiliteten för arbetsmarknadens aktörer (parterna på arbetsmarknaden, myndigheter och samarbetsplattformar) vid implementeringen och engagera dem i större utsträckning på olika nivåer. Detta borde resultera i att lärlingsutbildningen bättre kan anpassas till arbetsmarknadens behov, utan att det resulterar i företagsspecifik utbildning. Ett scenario på medellång sikt kan vara att utbildningsinnehållet i de nationella ämnesplanerna för skolförlagd yrkesutbildning, som motsvarar eller är jämförbar med den arbetsplatsförlagda lärlingsutbildningen kan diskuteras på nationell nivå

med arbetsmarknadens representanter och anpassas till behoven hos olika sektorer och lokal arbetsmarknad för att ge möjlighet till lärlingsutbildning. Dessa anpassade ämnesplaner skulle kunna utgöra grund för individuella studieplaner och säkerställa en minimistandard för elever och företag.

På lång sikt kan lärlings specifika program skapas, som skiljer sig från de skolförlagda yrkesprogrammen. Processen kan ske gradvis och enbart inom specifika branscher där efterfrågan på lärlingar är högre. De program som är specifika för lärlingsutbildning bör innehålla specifika ämnesplaner med utbildningsresultat som gemensamt definieras av arbetsmarknadens representanter som är involverade i beslutsfattande på högsta nivå. Engagemang hos arbetsmarknadens parter vid beslutsfattande bör omfatta anpassning av programmen och tillhörande styrdokument till förändringar inom branschen, yrket, arbetets organisation och produktionsprocesser, för att ge tillräcklig flexibilitet för anpassning till tekniska förändringar.

Att låta arbetsgivare få mer inflytande över delar av lärlingsutbildningen utökar deras ägande och hjälper till att fördela ansvarsområden och arbetet med att utforma, utvärdera och leda utbildningen. Detta kan fungera bättre på branschnivå, där parterna på arbetsmarknaden finns representerade och kan påverka relevanta nationella programråd.

En gradvis utveckling av förhållningssättet till lärlingsutbildning, från en variant av yrkesutbildning till ett separat program kan leda till behörigheter som är specifika för lärlingsutbildningen och uppmuntrar synen på lärlingsutbildning som en norm och lyfter dess profil. Lärlingsutbildning kan ha egna ämnesplaner och beslutsvägar, där representanter från arbetsmarknaden involveras redan vid utformning av policyer. Ett ökat engagemang från arbetsmarknadens parter betraktas som ett viktigt steg vid fördelningen av roller och ansvarsområden.

4.2. Implementering: balans i ansvarsförhållanden och ägande för att engagera arbetsmarknadens aktörer

4.2.1. Företagens engagemang i urval av elever och slutlig bedömning

För närvarande övervägs införande av yrkesprov för att utvärdera elevernas kunskaper och kompetens inom det valda yrket, vilka hanteras gemensamt av skolor och företag. Detta kan stärka samarbetet och öka arbetsgivares engagemang. Ett sådant prov utvärderar elevernas yrkeskunskaper i arbetsplatsmiljö och ger arbetsgivare en standardiserad garanti för lärlingar

kompetens. Den kan säkerställa att nationell kvalitetsstandard upprätthålls men även spegla arbetsmarknadens behov och hur lärlingsutbildning kan uppfylla dem.

Att ge arbetsgivare ökat inflytande i urvalet är en ytterligare aspekt. Tilldelningen av lärlingar till arbetsplatser sker idag via en skola med yrkesprogram utan att ge arbetsplatsen möjlighet att påverka urvalsprocessen. Även om arbetsgivare, vars investering står på spel, kan tendera att välja de elever de anser vara mer kompetenta, vilket kan påverka de totala deltagarnivåerna och programmets tillgänglighet, anser arbetsgivarrepresentanter att ett utökat ansvar för arbetsgivare genom urval av lärlingar kommer att göra utbildningen mer attraktiv och konkurrenskraftig.

Lärlingsanställning borde skapa goda förutsättningar för detta, då den utgör en möjlighet att delvis överföra ägande och ansvar till arbetsplatserna, samtidigt som skolorna behåller huvudansvaret för utbildningsdelen. På kort sikt kan arbetsgivarens kostnader bli högre, men på medellång sikt kan utbildningen bli mer attraktiv för arbetsplatser. Lärlingsanställning innebär att lärlingar får lön och anställs, med tydligare krav och förväntningar på lärlingen. På samma gång kan möjligheten att få betalt troligen locka fler elever till lärlingsutbildningen.

4.2.2. Öppna för samarbetsmöjligheter

De intervjuade tog upp behovet av att förbättra dialogen mellan skolor och arbetsgivare genom att använda potentialen hos befintliga aktörer inom yrkesutbildning, nätverk och samarbetsplattformar. Lärlingskoordinatorer på skolor, de lokala programråden, regionala handelskammare och college (teknikcollege samt vård- och omsorgscollege) kan vara lämpliga samarbetspartners.

Ett första steg kan vara att se närmare på hur lärlingskoordinatorernas funktion på skolor kan utvecklas genom exempelvis nationella riktlinjer för att öka arbetsmarknadens engagemang. Många skolor har sådana koordinatörer, men deras roll verkar i allmänhet vara begränsad till större skolor med mer resurser. Lärlingskoordinatorns roll kan antingen ses som en alternativ- eller komplementfunktion för att överbrygga avståndet mellan skola och branscher. Eftersom funktionen uppstått ur ett behov, snarare än ett nationellt beslut, har skolorna för närvarande stor flexibilitet att utforma rollen som de vill.

Nationella och lokala programråd kan bli perfekta sammanhang om de omstruktureras för att bli mer attraktiva för skolor och arbetsplatser. För det

första behöver de knyts samman bättre och ha ett starkare samarbete, för det andra krävs en strategi för koordination, ledning och implementering av lärlingsutbildning på nationell, regional och lokal nivå. De lokala programråd som för närvarande organiseras av varje skola för varje program skulle kunna organiseras av flera skolor tillsammans och uppmuntra samarbete i stället för konkurrens.

Nyckelfaktorer för väl fungerande lokala programråd är, enligt de intervjuade, en nära och frekvent dialog mellan yrkeslärare och handledare på arbetsplatserna samt att skolorna attraherar arbetsplatser (och arbetsmarknadens parter) med attraktiva agendor för programrådets möten. Flera intervjuade, både på utbildnings- och arbetsmarknadssidan, underströk att programrådsmöten borde ledas av arbetsgivare. Det finns en möjlighet att gemensamt organiserade lokala programrådsmöten med lokala eller regionala sammanslutningar av företag är ett bättre sätt att använda de befintliga plattformarna och få till stånd ökad samverkan mellan skolor och branscher.

Regionala handelskammare kan också engageras mer om regionala samarbetsplattformar skapas och de kan till och med ta ansvar för, leda eller samordna skapandet av lokala programråd. Det har föreslagits att handelskamrarna skulle kunna utse en regional lärlingskoordinator för att hantera plattformen och agera som mellanhand mellan skolor och arbetsplatser och samtidigt stödja lokala lärlingskordinatorer på skolor.

De befintliga collegenätverken kan också anses vara idealiska sammanhang för att skapa dialog, de är "ekosystem" där relevanta aktörer finns representerade och fungerar som samarbetsplattformar mellan yrkesutbildningssystemet och arbetsmarknaden. Deras program, som utformats efter faktiska kompetensbehov, kan ses som god praxis för hur lärlingsutbildning skulle kunna fungera. Det slutgiltiga målet kan vara att minska avståndet mellan yrkesprogrammen och arbetsmarknaden, att skapa dialog, samarbete och ökat engagemang mellan arbetsgivare och olika arbetsgivarorganisationer.

4.3. Slutsatser

Granskningen av lärlingsutbildning i Sverige leder till flera möjliga lärdomar:

- (a) en tydlig vision för syfte och funktion med lärlingsutbildning utgör grunden för ett lyckat samarbete mellan intressenter,
- (b) lärlingsutbildning behöver vara separat från skolförlagd yrkesutbildning om målet är att öka deltagarantalet,
- (c) alla huvudaktörer inom lärlingsutbildningen måste kunna påverka utformning, struktur och införande och lämpliga mekanismer för återkoppling måste finnas på plats,
- (d) att kunna kommunicera fördelarna med lärlingsutbildning till viktiga målgrupper är nödvändigt för att företag, elever och deras föräldrar ska kunna göra underbyggda val och kan även vara avgörande för att uppnå de politiska målen.

Det svenska exemplet visar på ett innovativt sätt där offentligt finansierad lärlingsutbildning för första gången har skapats inom det formella utbildningssystemet. Beslutsfattarna ville utveckla lärlingsutbildning som ett komplement till skolförlagd yrkesutbildning för att göra yrkesprogrammen på gymnasial nivå mer attraktiva. Även om detta inte rubbar de befintliga strukturerna nämnvärt innebär det en risk för att lärlingsutbildningen kommer att sakna en distinkt identitet jämfört med skolförlagd yrkesutbildning. Om det politiska målet är att använda lärlingsutbildning för att öka deltagandet från både företag och unga, måste skillnaden mellan lärlingsutbildning och skolförlagd yrkesutbildning tydliggöras, liksom de relativa fördelarna för arbetsgivare och unga och för ekonomin i stort.

En speciell styrka i det svenska exemplet är kvalitetssäkringen, som bygger på samarbete mellan skolor och arbetsgivare för att säkerställa att utbildningen som ges på arbetsplatsen uppfyller regelverk och studieplaner. Dock har arbetsgivare och deras representanter begränsat inflytande i fråga om att säkerställa att lärlingsutbildningen motsvarar de behov som framträder på arbetsmarknaden. Den institution som utformas för att fånga upp arbetsgivarnas åsikter, de lokala programråden, har visat sig lida av begränsat engagemang från arbetsgivare. Det finns onekligen en flexibilitet i lärlingsutbildningen, med tillvalsmöjligheter för lärlingen efter önskad karriärväg och intresse. Men den flexibiliteten beslutas på nationell nivå och finns inte tillgänglig för arbetsgivare på lokal nivå. De lokala programråden har ingen direkt koppling till de nationella myndigheter som beslutar om läroplanen.

Resultatet av detta kan bli ett begränsat intresse för lärlingsutbildning hos arbetsgivare, som visar sig i relativt lågt intresse för deltagande från arbetsgivare och för deltagarna en risk att utbildningen inte är anpassad till behoven av kompetens i tillräckligt hög grad. Det finns alltså ett behov av att säkerställa att arbetsgivare kan göra sina röster hörda genom att skapa effektiva återkopplingsmekanismer.

Det är dessa utmaningar som Sverige måste hantera för att maximera de möjliga fördelarna med det innovativa förhållningssättet till lärlingsutbildning.

Förkortningar

Gy11	En uppsättning skolreformer som antogs 2011
TCR	Tematisk landsgranskning
VET	Yrkesutbildning och praktik

Referenser

[URL:er granskade 22.8.2018]

- Berglund, I. (2013). Introducing an apprenticeship pathway in Swedish VET: chances and difficulties in workplace learning. In Gonon P. et al. (2013). *Apprenticeship in a globalized world: premises, promises and pitfalls*. Zürich: LIT-Verlag.
- Berglund, I. et al. (2014). *Arbetsgivarnas användning av statsbidraget för gymnasial lärlingsutbildning och deras erfarenheter av att ta emot gymnasiala lärlingselever*, Stockholms Universitet, Pedagogiska Institutionen
- Berglund, I. et al. (2017). *Gymnasial lärlingsutbildning ur ett pedagogiskt och didaktiskt perspektiv – med utgångspunkt i försöks-verksamheten 2008-14*, Göteborgs Universitet, Utbildningsvetenskapliga fakulteten och RIPS-rapport 13. https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/53652/2/gupea_2077_53652_2.pdf
- Busemeyer M.; Trampusch C. (2012). *The political economy of collective skill formation*. Oxford: Oxford University Press.
- Cedefop (2014). *Developing apprenticeships*. Briefing note; maj 2014. www.cedefop.europa.eu/files/9088_en.pdf
- Hall (2012). Effects of reducing tracking in upper secondary school: evidence from a large scale pilot scheme. *Journal of human resources*, vol. 47, nr 1, sid. 237-269.
- OECD (2016a). *Investing in youth: Sweden*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264267701-en>
- OECD (2016b). *Getting skills right: Sweden*. Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264265479-en>
- Olofsson, J.; Panican, A. (2012). *Lärlingsutbildningen – aktuella erfarenheter och framtida möjligheter*. Lunds Universitet. Ratio, rapport: 2012/2. <http://portal.research.lu.se/portal/files/5767326/3167665.pdf>
- Olofsson, J.; Thunqvist, D.P. (2014). *The Swedish model of vocational education and training: establishment, recent changes and future challenges*. Roskilde: Nord-VET. <http://nord-vet.dk/indhold/uploads/Report-1A-The-Swedish-Model-of-VET-final-2014.pdf>
- Panican, A. (2015). *Väljer unga fel? Grundskoleelevers attityder till gymnasievalet*, Ratio-institutet och Lunds Universitet, rapport nr 19. <https://lup.lub.lu.se/search/publication/7451290>

- ReferNet Sverige; Skolverket (2014). *Innovation in VET: Sweden*.
https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/2014_Innovation_in_VET_SE.pdf
- Skolinspektionen (2013). *Gymnasial lärlingsutbildning: en kvalitetsgranskning av gymnasial lärlingsutbildning*, Svenska skolinspektionens rapport nr. 2013:02. <https://www.skolinspektionen.se/globalassets/publikationssok/granskningsrapporter/kvalitetsgranskningar/2013/larling-gy/kvalgr-larling-gy-slutrapport.pdf>
- Skolverket (2012). *Gymnasial lärlingsutbildning de tre första åren 2008-11. Deltagande, elevernas erfarenheter och studieresultat; Rapport 373*, Skolverkets rapport nr. 373.
- Skolverket (2012b). *Gymnasieskolan, 2011*. Stockholm: Skolverket.
https://www.skolverket.se/sitevision/proxy/publikationer/svid12_5dfee44715d35a5cdfa2899/55935574/wtpub/ws/skolbok/wpubext/trycksak/Blob/pdf2801.pdf?k=2801
- Skolverket (2013). *Det svåra valet – Elevers val av utbildning på olika slags gymnasiemarknader*, Skolverkets rapport nr. 394.
<https://www.skolverket.se/publikationer?id=3075>
- Skolverket (2017). *Redovisning av uppdrag om hur yrkesprov kan utveckla yrkesutbildningen. Redovisning av regeringsuppdrag*.
https://www.skolverket.se/sitevision/proxy/publikationer/svid12_5dfee44715d35a5cdfa2899/55935574/wtpub/ws/skolbok/wpubext/trycksak/Blob/pdf3778.pdf?k=3778
- Utbildningsdepartementet (2008) *Framtidsvägen: en reformerad gymnasieskola*, SOU 2008:27 <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2008/03/sou-200827/>
- Teknikcollege (2014). *Technical training for today's and tomorrow's industries*.
<http://www.teknikcollege.se/wp-content/uploads/2014/10/TcEN.pdf>

Webbplatser

Cedefops europeiska databas om lärlingsprogram.

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes>

Centrala Studiestödsnämnden, (CSN): lärlingsbidrag

<https://www.csn.se/bidrag-och-lan/studiestod/bidrag-for-gymnasiestudier-i-sverige/larlingersattning.html>

Regeringsportalen: Regeringens ansvar för gymnasial utbildning.

<https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/03/regeringen-utreder-styrning-av-gymnasieskolan>

Skolverket: introduktionsprogram <https://www.skolverket.se/skolformer/gymnasieutbildning/gymnasieskola/program-och-utbildningar/introduktionsprogram/yrkesintroduktion-1.195777>

Skolverket: uppdrag. <https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar>

Skolverket: statsbidrag för gymnasieskolan.

<https://www.skolverket.se/skolutveckling/statsbidrag/statsbidrag-for-gymnasial-larlingsutbildning-2018>

Skolverket: starta lärlingsutbildning

<https://www.skolverket.se/skolutveckling/anordna-och-administrera-utbildning/anordna-utbildning/anordna-utbildning-pa-gymnasieniva/starta-larlingsutbildning>

Lagstiftning

- Regeringen (1982). SFS 1982:80 *Lag om anställningsskydd*.
- Regeringen (2008). Proposition 2008/09:199. Högre krav och kvalitet i *den nya gymnasieskolan*. Proposition från Utbildningsdepartementet till riksdagen.
- Regeringen (2010a). SFS 2010:2039. *Gymnasieförordning*.
- Regeringen (2010b). SFS 2010:800. *Skollag*.
- Regeringen (2013). Proposition 2013/14:80. *Gymnasial lärlingsanställning*. Proposition från Utbildningsdepartementet till riksdagen.
- Regeringen (2014). SFS 2014:421. *Lag om gymnasial lärlingsanställning*.
- Utbildningsdepartementet (2018). Proposition 2017/18:184. *Ökade möjligheter till grundläggande behörighet på yrkesprogram och ett estetiskt ämne i alla nationella program*

Läs mer

- Cedefop (2016). *Governance and financing of apprenticeships*. Luxemburg: Publikationsbyrån. Cedefop forskningsrapport nr. 53.
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5553>
- Cedefop (2018). *Apprenticeship schemes in European countries: a cross-national overview*. Luxemburg: Publication Office. http://www.cedefop.europa.eu/files/4166_en.pdf
- Olofsson, J. (2015). *Yrkesutbildning i förändring: från lärlingsutbildning till yrkescollege*. Ratio Institute och Lunds Universitet, rapport nr 18.
<http://ratio.se/app/uploads/2015/04/fran-larlingsutbildning-till-yrkescollege-04161.pdf>
- Skolinspektionen (2011). *Arbetsplatsförlagd utbildning i praktiken: en kvalitetsgranskning av gymnasieskolans yrkesförberedande utbildningar*. Svenska skolinspektionen, rapport 2011:2.
<https://www.skolinspektionen.se/globalassets/publikationssok/granskningsrapporter/kvalitetsgranskningar/2011/yrkesforberedande-utbildningar/slutrapport-arbetsplatsforlagd-utbildning-i-praktiken.pdf>
- Skolinspektionen (2014). *Undervisning på yrkesprogram. Kvalitetsgranskning*. Skolinspektionen, rapport 2014:05.

Skolinspektionen (2014). *Undervisningen på yrkesprogram, kvalitetsgranskning*. Skolinspektionen, rapport 2014:05.

<https://www.skolinspektionen.se/globalassets/publikationssok/granskningsrapporter/kvalitetsgranskningar/2014/yrkesprogram/undervisning-yrkesprogram-rapport-2014.pdf>

Skolinspektionen (2016). *Samverkan för bättre arbetslivsanknytning: en kvalitetsgranskningsrapport om restaurang- och livsmedelsprogrammet och hantverksprogrammet*.

<https://www.skolinspektionen.se/globalassets/publikationssok/granskningsrapporter/kvalitetsgranskningar/2016/yrkesgymnasium/rapport-arbetslivsanknytning.pdf>

Skolverket (2015). *Gymnasial lärlingsutbildning leder till anställning*.

https://www.skolverket.se/sitevision/proxy/publikationer/svid12_5dfee44715d35a5cdfa2899/55935574/wtpub/ws/skolbok/wpubext/trycksak/Blob/pdf3565.pdf?k=3565

Skolverket (2017). *Uppföljning av lärlingars etablering på arbetsmarknaden*.

https://www.skolverket.se/sitevision/proxy/publikationer/svid12_5dfee44715d35a5cdfa2899/55935574/wtpub/ws/skolbok/wpubext/trycksak/Blob/pdf3792.pdf?k=3792

Skolverket; ReferNet Sweden (2016). *Vocational education and training in Europe: Sweden*. Cedefop ReferNet VET i Europarapporter.

https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_CR_SE.pdf

Statistiska Centralbyrån (2015). *Etablering på arbetsmarknaden tre år efter gymnasieskolan*. Statistiska Centralbyrån 2015:1; A40BR1501.

http://www.scb.se/statistik/_publikationer/AA9998_2010A01_BR_A40BR1205.pdf

Utbildningsdepartementet (2010). *Lärling: en bro mellan skola och arbetsliv. Betänkande av lärlingsutredningen*. SOU 2010:19.

<https://www.regeringen.se/49b71a/contentassets/835a331e12b34f8c94ce0884eb1e68bc/larling---en-bro-mellan-skola-och-arbetsliv-sou-201019>

Utbildningsdepartementet (2011). *Gymnasial lärlingsutbildning: med fokus på kvalitet! Hur stärker vi kvaliteten i gymnasial lärlingsutbildning? Slutbetänkande av Nationella lärlingskommittén*. SOU 2011:72.

<https://www.regeringen.se/49b718/contentassets/cab41bd70b474e18a7d3a35338fbfc43/gymnasial-larlingsutbildning---med-fokus-pa-kvalitet-sou-201172>

Utbildningsdepartementet (2014). *Läringsutbildning och arbetsplatsförlagt lärande inom gymnasieskolan och gymnasiesärskolan*. Departementspromemoria nr. U2014/4311/GV.

<https://www.regeringen.se/49b725/contentassets/2745cb269c82427fbc566d1ee51c571c/laringsutbildning-och-arbetsplatsforlagt-larande-inom-gymnasieskolan-och-gymnasiesarskolan>

Utbildningsdepartementet (2017). *Samling för skolan: national strategi för kunskap och likvärdighet. Slutbetänkande av skolkommissionen*. SOU 2017:35.

<https://www.regeringen.se/498092/contentassets/e94a1c61289142bfbcfdf54a44377507/samling-for-skolan---nationell-strategi-for-kunskap-och-likvardighet-sou-201735.pdf>

Utbildningsdepartementet (2018) *Planering och dimensionering av gymnasial utbildning*. Regeringsbeslut, dnr. 2018:17.

<https://www.regeringen.se/494272/contentassets/6a4e80bead4a46918949e660ea1fbfe6/planering-och-dimensionering-av-gymnasial-utbildning-dir-2018.17.pdf>

Utbildningsdepartementet (2018) *Ökade möjligheter till grundläggande behörighet på yrkesprogram och ett estetiskt ämne i alla nationella program*. Departementspromemoria U2018/00691/GV.

<https://www.regeringen.se/rattsliga-,dokument/departementsserien-och-promemorior/2017/09/okade-mojligheter-till-grundlaggande-behorighet-pa-yrkesprogram-och-ett-estetiskt-amne-i-alla-nationella-program/>

ViknerA.(2017).*Pluggparadoxen: omungasstudievalochyrkesutbildningarnas oförtjänta rykte*. Svenska handelskammarens rapport.

<https://www.vastsvenskahandelskammaren.se/globalassets/formular/kompetensforsorjning/rapporter/pluggparadoxen-del2-final.pdf>

Bilaga

Tabell A1 **Ramar för analys**

Ramverket föreslår inte en enda modell att följa, men baseras på ett antal olika system som anses vara en funktionell referensmodell för lärlingsutbildning. Funktionerna fyller en rent operativ funktion och ska inte tolkas som "nödvändiga villkor".

	Analys-områden	Funktionsbeskrivningar
1	Utmärkande faktorer	<p>Systematisk utbildning under längre tid där perioder som tillbringas på arbets-platsen varieras med utbildning i en skola eller ett center som leder till behörighet.</p> <p>Lärlingen ingår avtal med en arbetsgivare och får ersättning (lön).</p> <p>Arbetsgivaren ansvarar för den företagsförlagda delen av programmet.</p>
2	Placering i utbildnings-systemet	<p>Lärlingsutbildning definieras och regleras i lag.</p> <p>Lärlingsutbildningens plats i förhållande till andra utbildningsvägar tydliggörs. Lärlingsutbildning innebär både horisontella och vertikala utbildningsvägar för ytterligare specialisering och utbildning på alla nivåer.</p>
3	Beslutsstrukturer	<p>Nyckelaktörernas roller och ansvarsområden (staten, arbetsgivarorganisationer, fackförbund, handelskammare, skolor, arrangörer av yrkesutbildningar, företag) på nationell, regional och lokal nivå är tydligt definierade och spridda: beslutsfattande, implementering, rådgivning och styrning.</p> <p>Arbetsgivarorganisationer och fackförbund har ett aktivt engagemang på alla nivåer.</p> <p>Arbetsgivarorganisationer, fackförbund och företag förstår och erkänner vikten av lärlingsutbildning för en kompetent arbetskraft (socialt ansvar).</p> <p>Ett organ för samarbete och beslutsfattande utses.</p>

	Analys- områden	Funktionsbeskrivningar
4	Utbildningens innehåll och resultat	<p>Behörighetsstandarder och yrkesprofiler finns, är baserade på utbildningsresultat samt utvärderas och uppdateras regelbundet.</p> <p>Styrdokument och program utvecklas på basis av behörighetsstandarder och/eller på yrkesprofiler.</p> <p>Innehåll, varaktighet och förväntade resultat från arbetsplatsförlagd- och skolförlagd utbildning är tydligt definierade och utgör ett sammanhängande system.</p> <p>Det finns möjlighet att anpassa delar av styrdokumentet till den lokala arbetsmarknadens behov.</p> <p>Minimikrav för antagning till lärlingsprogrammen är fastställda.</p> <p>Slutlig bedömning täcker alla utbildningsresultat och är fristående från utbildningsplats.</p>
5	Samarbete mellan utbildningsplatser	<p>Det finns samarbeten, samordning och en tydlig ansvarsfördelning mellan olika utbildningsplatser, likväl som etablerade mekanismer för återkoppling.</p> <p>Skolan, företaget och lärlingen tar gemensamt fram en utbildningsplan som baseras på styrdokumentet.</p> <p>Om ett företag inte kan säkerställa alla utbildningsresultat för den arbetsplatsförlagda utbildningen, som den definieras i styrdokumentet, finns det möjlighet att kompensera för detta (exempelvis genom företagsgemensamma utbildningscenter eller samarbete mellan företag).</p> <p>En av utbildningsplatserna tar samordningsansvaret (enligt lag) i processen.</p> <p>Det tydliggörs vem som ansvarar för administrationen kring den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen (exempelvis att kontrollera lämpligheten hos godkända utbildningsföretag när det gäller teknik och personal, hantering av utbildningskontrakt/lärlingsavtal).</p>

	Analys- områden	Funktionsbeskrivningar
6	Företagens deltagande och möjlighet till stöd	<p>Rättigheter och skyldigheter för de företag som erbjuder utbildning finns fastställda i lag.</p> <p>Det finns strategier och initiativ för att marknadsföra lärlingsutbildning och informera företag om fördelarna med att ta emot lärlingar, ansvarsområden och tillgängliga incitament.</p> <p>Det finns fastställda minimikrav för företag som erbjuder lärlingsplatser och/eller en ackrediteringsprocess.</p> <p>Företag, speciellt små och medelstora, får icke-ekonomiskt stöd för att införa lärlingsutbildning.</p> <p>De företag som erbjuder lärlingsutbildning med hög kvalitet kan få erkännande och även utmärkelser.</p> <p>Arbetsgivarorganisationer har en nyckelroll när det gäller att engagera och stödja företagen.</p>
7	Krav på och stöd till lärare och handledare på företagen	<p>Företagen måste utse en kvalificerad anställd (handledare) som ska instruera lärlingen.</p> <p>Det finns fastställda regler för handledares kvalifikationer och kompetens.</p> <p>En lärlingshandledare på ett företag måste vara kvalificerad för det yrke han eller hon handleder.</p> <p>En lärlingshandledare på ett företag måste ha någon form av intyg som gäller hans/hennes pedagogiska kompetens eller undervisnings-kompetens.</p> <p>Det finns möjlighet för lärlingshandledare att utveckla och uppdatera sin pedagogiska, utbildningsmässiga och övergripande kompetens och för lärare att uppdatera sin tekniska kompetens.</p> <p>Det finns mekanismer för samarbete och utbyte mellan företagets lärlingshandledare och yrkeslärare på skolor.</p> <p>Det finns tydliga regler för vem (lärare eller handledare) som har det slutgiltiga ansvaret för lärlingens utbildning.</p>

	Analys- områden	Funktionsbeskrivningar
8	Mekanismer för finansiering och kostnadsfördelning	<p>Företag med lärlingar betalar löner och täcker indirekta kostnader (material och handledarens tid).</p> <p>Staten ansvarar för finansiering av yrkesutbildningar och för bidrag till lärlingar.</p> <p>Lärlingsutbildningens varaktighet och organisation ger företagen ersättning för investeringen via lärlingarnas arbete.</p> <p>Det finns stimulansåtgärder (bidrag och skatteavdrag) för att uppmuntra företag att ta emot lärlingar, både allmänna och/eller för specifika branscher och yrken.</p> <p>Arbetsgivarorganisationer och fackförbund täcker en del av kostnaderna (direkt och indirekt).</p>
9	Kvalitetssäkring	Det finns kvalitetssäkringssystem för lärlingsutbildningar
10	Lärlingarnas arbets- och utbildningsförhållanden	<p>Lärlingarnas rättigheter och skyldigheter är fastställda i lag, både när det gäller arbete och utbildning.</p> <p>Det finns ett referensorgan (ansvarigt organ) som informerar lärlingarna om alla parter rättigheter och skyldigheter samt ger stöd till honom eller henne om problem uppstår.</p> <p>En lärling har ett anställningsavtal med företaget och har alla rättigheter och fördelar som en anställd, samt uppfyller alla skyldigheter.</p> <p>En lärling är skyddad om företaget inte kan fortsätta erbjuda utbildning (exempelvis vid konkurs).</p> <p>En lärling har tillgång till väglednings- och rådgivningstjänster.</p>
11	Anpassning till arbetsmarknaden	<p>Det finns fastställda processer för att anpassa lärlingsutbildning till arbetsmarknadens behov.</p> <p>Resultaten av lärlingsutbildning granskas och utvärderas regelbundet.</p> <p>Utvärdering av lärlingsutbildning sker före och efter utbildningen.</p>



GLASPOFF H (FAE) IS OCEAN ER80

2 2014-09-26 15:32

WIDE
NTS
SEPAR



SE

RAPPORT FRÅN TEMATISK LANDSGRANSKNING AV LÄRLINGSUTBILDNING SVERIGE



Denna publikation utgör slutrapport för den tematiska landsgranskningen av lärlingsutbildning (TCR) i Sverige. Cedefop initierade granskningen som genomfördes mellan juni 2017 och april 2018 då lärlingsutbildning på gymnasial nivå studerades. Denna rapport presenterar de viktigaste resultaten och åtgärdsförslagen för utveckling av lärlingsutbildning på medellång och lång sikt. Den grundläggande analysen bygger på information som samlats in från olika intressentkategorier på olika nivåer och djupgående diskussioner med en nationell expertpanel. Rapporten presenterar förslag på åtgärder inom två interventionsområden: göra om utformningen av den övergripande lärlingsutbildningen, tydliggöra utbildningens identitet och försäljningsargument genom att anpassa utbildningen till marknadens behov och, på införandenivå, granska ansvarsfördelning och ägande för ett ökat engagemang bland arbetsgivare.

4169 SE – TI-04-18-775-SV-N – doi:10.2801/282897

**CEDEFOP**Europeiskt centrum för utveckling
av yrkesutbildning

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GREECE
PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GREECE
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020, Email: info@cedefop.europa.eu

Besök vår portal www.cedefop.europa.euEuropeiska unionens
publikationsbyrå