Rekrytering, genomströmning och relevans

– en studie av yrkes- och lärlingsutbildningssystemen i Norden

Rekrytering, genomströmning och relevans

– en studie av yrkes- och
lärlingsutbildningssystemen i Norden

Johanna Enberg och Göran Melin

Rekrytering, genomströmning och relevans
en studie av yrkes- och lärlingsutbildningssystemen i Norden
Johanna Enberg och Göran Melin

ISBN 978-92-893-2807-4
ISBN 978-92-893-2808-1 (EPUB)
<http://dx.doi.org/10.6027/TN2014-544>

TemaNord 2014:544
ISSN 0908-6692

© Nordic Council of Ministers 2014
Layout: Hanne Lebech
Omslagsfoto: Signelements

Tryck: Rosendahls-Schultz Grafisk
Upplaga: 600

Printed in Denmark

Denna rapport är utgiven med finansiellt stöd från Nordiska ministerrådet. Innehållet i rapporten avspeglar inte nödvändigtvis Nordiska ministerrådets synpunkter, åsikter eller rekommendationer.

www.norden.org/sv/publikationer

Det nordiska samarbetet

Det nordiska samarbetet är ett av världens mest omfattande regionala samarbeten. Det omfattar Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige samt Färöarna, Grönland och Åland.

Det nordiska samarbetet är politiskt, ekonomiskt och kulturellt förankrat och är en viktig partner i europeiskt och internationellt samarbete. Den nordiska gemenskapen arbetar för ett starkt Norden i ett starkt Europa.

Det nordiska samarbetet ska stärka nordiska och regionala intressen och värderingar i en global omvärld. Gemensamma värderingar länderna emellan bidrar till att stärka Nordens ställning som en av världens mest innovativa och konkurrenskraftiga regioner.

Nordiska ministerrådet

Ved Stranden 18
DK-1061 København K
Telefon (+45) 3396 0200

www.norden.org

Innehåll

Sammanfattning.....	7
Förord.....	11
1. Inledning.....	13
1.1 Studiens inriktning och avgränsningar	14
1.2 Genomförande	15
2. Kvalitet och tillgänglighet i utbildningen	17
2.1 Hög kvalitet i yrkes- och lärlingsutbildningarna.....	18
2.2 Kvalitet i arbetsplatsförlagd utbildning	21
2.3 Rekrytering till yrkes- och lärlingsutbildningarna.....	24
2.4 Arbetet med att minska avhopp från utbildningarna.....	29
2.5 Vuxnas möjlighet att delta i yrkes- och lärlingsutbildningar.....	32
2.6 Möjligheter till fortbildning och vidareutbildning.....	34
3. Samverkan mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare.....	39
3.1 Behovet av att skapa yrkes- och lärlingsutbildningar som svarar mot arbetsmarknadens behov	39
3.2 Prognostisering av arbetslivets framtida behov	42
3.3 Ökat engagemang från arbetsmarknadens parter i utbildningarna	44
4. Övergång från yrkes- och lärlingsutbildning till arbetsmarknaden	49
4.1 Övergången till arbetsmarknaden.....	49
4.2 Förslag om en bättre övergång till arbetsmarknaden.....	51
5. Nordiskt samarbete	53
6. Reflektioner	57
Referenser.....	61
English summary.....	65
Bilaga A Intervjupersoner.....	69

Sammanfattning

Den relativt omfattande ungdomsarbetslösheten i flera av de nordiska länderna samt Färöarna, Grönland och Åland har lett till ett ökat fokus på hur yrkes- och lärlingsutbildningar leder till arbete för ungdomar. Frågor om rekrytering till och kvaliteten på yrkes- och lärlingsutbildningar står högt på dagordningen i dessa länder. Själva kopplingen mellan utbildningarna och arbetsmarknaden uppfattas som kritisk för att minska ungdomsarbetslösheten – att unga kommer i arbete är viktigt både för samhället och för individen.

Syftet med studien är att beskriva reformer och andra insatser som genomförs i de nordiska länderna samt Färöarna, Grönland och Åland avseende yrkes- och lärlingsutbildningar samt att reflektera kring de framtida utmaningar som kännetecknar yrkes- och lärlingsutbildningssystemen.

Faugert & Co Utvärdering AB har under perioden januari–april 2014 genomfört det arbete som redovisas i denna rapport. Datainsamlingen har bestått av dokumentstudier, djupintervjuer med 43 representanter för departement/ministerier, myndigheter, arbetsgivarorganisationer, fackföreningar och andra organisationer i Danmark, Finland, Färöarna, Grönland, Island, Norge, Sverige och Åland samt ett avstämningsmöte med Nordiska ministerrådet.

Rapporten inleds med en översiktlig redovisning av kvalitet och tillgänglighet i yrkes- och lärlingsutbildningarna, vilket både handlar om kvalitet i skolmiljö och i den arbetsplatsförlagda utbildningen. Det är tydligt att kvalitetssäkring är centralt i alla de nordiska länderna. Vidare behandlas rekryteringen till utbildningarna och ett av problemen, dålig tillgång till praktik- eller lärlingsplatser inom vissa branscher, vilket gör det svårt att rekrytera till dessa utbildningar. Avhopp från utbildningar betraktas som ett stort problem i de nordiska länderna samt Färöarna, Grönland och Åland, men graden av avhopp skiljer sig mellan länderna. Forskning visar att många faktorer påverkar antalet avhopp, exempelvis typ av utbildning, ämnesområde och de studerandes sociala bakgrund.

Vuxna i Norden har i regel goda möjligheter att delta i yrkes- och lärlingsutbildningar. En åtgärd som nu genomförs i flera länder för att öka vuxnas deltagande är att upprätta effektiva system för att tillgodoräkna reell kompetens.

Möjligheterna till fortbildning och vidareutbildning efter avslutad yrkes- eller lärlingsutbildning varierar mellan länderna, särskilt vad gäller vidare studier på högskola eller universitet. I Finland och i Sverige ger yrkes- och lärlingsutbildningar grundläggande högskolebehörighet, i Norge ges möjligheten vid val av viss utbildning och genom mindre kompletteringar, medan utbildningarna på Island och i Danmark inte alls är högskoleförberedande.

Samverkan mellan utbildningsanordnare och arbetsmarknadens parter är en viktig del i yrkes- och lärlingsutbildningssystemen. En viktig utmaning är att skapa samverkan mellan skolor och arbetsgivare för att säkra den framtida kompetensförsörjningen.

Övergången till arbetsmarknaden från utbildningarna beskrivs ibland som problematisk. Möjligheterna att få ett arbete efter en yrkes- och lärlingsutbildning varierar och beror på en mängd olika faktorer som konjunkturläge, vilken bransch det handlar om samt även personliga egenskaper och individuella förutsättningar. Många yrkes- och lärlingsutbildningar i de nordiska länderna ger emellertid förhållandevis goda möjligheter att få ett arbete, exempelvis då det finns ett nära samarbete mellan skola och näringsliv eller i branscher med en god tillgång på praktikplatser.

Det finns förutsättningar att skapa ett nordiskt mervärde genom att utbyta kunskap och erfarenheter mellan de nordiska länderna samt Färöarna, Grönland och Åland, trots olika yrkes- och lärlingsutbildningssystem. Exempel på områden där erfarenheter kan utbytas är hur utbildningarnas attraktionskraft kan ökas och hur samverkan mellan arbetsliv och utbildningssamordnare kan förbättras. Det är även möjligt att skapa gemensamma evenemang som nordiska yrkestävlingar.

Avslutningsvis förs i studien en reflekterande diskussion om utmaningarna i arbetet med att utveckla yrkes- och lärlingsutbildningssystemen i de nordiska länderna samt Färöarna, Grönland och Åland. Reformering av systemen har redan genomförts och ytterligare reformer håller på att införas. Liknande problem har i stor utsträckning identifierats i de olika länderna och reformerna i de olika länderna har en hel del likheter.

Det finns dock en del inneboende motsättningar mellan de olika åtgärderna i reformerna. Det som är avsett som en förbättring inom ett område kan få negativa bieffekter inom ett annat, vilket leder till ett antal dilemman som beslutsfattare har att förhålla sig till.

Verktyg mot utanförskap eller hög status?

Yrkes- och lärlingsutbildningar framhålls ofta i den politiska debatten som ett alternativ för studiesvaga och skoltrötta ungdomar samt för människor som riskerar att hamna i utanförskap. Samtidigt vill närings-

livet att yrkes- och lärlingsutbildningarna ska locka ambitiösa och studiemotiverade elever och att utbildningarnas kvalitet ska höjas då det gäller teoretiska kunskaper i matematik och språk.

Många som hoppar av en yrkes- och lärlingsutbildning är personer som har en felaktig bild av utbildningen eller som har en bristande motivation. Därmed kan det antas att yrkes- och lärlingsutbildningarna även i framtiden riskerar att drabbas av en stor andel avhopp. Det finns en inbyggd motsättning i att marknadsföra yrkes- och lärlingsutbildningar mot studiesvaga målgrupper och samtidigt vilja åstadkomma en högre status och attraktionskraft för andra grupper.

Utmaningen ligger i att skapa ett utbud av utbildningar som kan tillgodose flera gruppers behov av utbildning.

Ökad kvalitet genom prestationsbaserad eller behovsorienterad resurstilldelning?

Finansieringen av utbildningen kan användas som incitament för att stimulera kvalitetsarbete i utbildningen. Prestationsbaserad medelstilldelning används för vissa yrkes- och lärlingsutbildningar i Finland och tillämpas ofta inom universitets- och högskolevärlden. I grunden handlar det om att premiera kvalitet. Det skulle kunna prövas om prestationsbaserad resurstilldelning kan vara ett kvalitetsdrivande instrument i fler länder.

Denna typ av tilldelning av medel kan stå i konflikt med en behovsorienterad resurstilldelning, där de studerandes olika förutsättningar ska vara styrande för att bidra till en mer likvärdig utbildning och till kvalitetshöjning där behovet är som störst.

Individens intresse eller arbetsmarknadens behov?

Syftet med yrkes- och lärlingsutbildning är tudelat och handlar å ena sidan om att säkerställa försörjning av kompetens på arbetsmarknaden och å andra sidan om att utgöra ett verktyg för individer att uppnå social integration och självförverkligande. Dessa två syften kan i vissa fall komma i konflikt med varandra, exempelvis när det gäller hur utbildningen utformas och dimensioneras.

Ett problem med att lämna över utbildningarna till arbetsgivarna är att utbildningen kanske inte kan användas i andra sammanhang om förutsättningarna på arbetsmarknaden förändras. En utbildning som inte motsvaras av ett omedelbart behov på arbetsmarknaden kan likväl ha ett värde för individen senare i karriären och ge erfarenheter som kan tillämpas inom andra områden.

Vikten av att öka engagemanget från arbetsgivare tas upp i flera sammanhang, bl.a. handlar detta om att fler arbetsgivare ska ta emot

lärlingar och praktikanter samt att arbetsgivarna i högre utsträckning ska ta över utbildningen av lärlingar. Arbetsgivarna har behov av kompetent personal, har ofta krav på lönsamhet och måste ofta lösa sina behov av kompetens i ett kortsiktigt perspektiv. Det ligger inte alltid i deras intresse att ta emot lärlingar eller att driva utbildningar.

Nordiskt samarbete – kostnad och mervärde

Det är viktigt att nordiskt samarbete leder till en viss konkret nytta och till ett mervärde i de respektive länderna. Detta samarbete kan ta upp tid och resurser som ibland även måste användas till EU-arbete och annat internationellt samarbete.

Det finns goda förutsättningar att utveckla ett utbyte av kunskaper och erfarenheter mellan länderna då det gäller utbildningarnas kvalitet, rekrytering, samverkan med arbetsgivare och övergången från utbildning till näringsliv. Det finns dock svårigheter med att direkt överföra goda exempel, eftersom strukturen för yrkes- och lärlingssystemen ser så olika ut. En tyngdpunkt för samarbetet bör därför ligga på att låta sig inspireras av vad som görs i andra länder.

Förord

Hvordan kan vi forhindre at unge havner uden for arbejdsmarkedet, hvilket påvirker deres livssituation i lang tid fremover? Den høje ungdomsarbejdsløshed er højt på den politiske agenda i Norden og et stort frafald i specielt erhvervsuddannelserne er yderligere en udfordring, som også diskuteres flittigt. At unge kommer i arbejde er vigtigt, både for at finansiere velfærden i de nordiske lande, men også for at sikre et meningsfuldt liv for den enkelte.

Dette var en del af baggrunden for, at det svenske formandskab i Nordisk Ministerråd i 2013 arrangerede et nordiskt arbejdsmarkedsmøde om ungdomsarbejdsløshed, hvor de nordiske stats- og beskæftigelsesministre deltog sammen med et stort antal unge, erhvervsledere, repræsentanter fra kommuner og uddannelsesinstitutioner, eksperter m.fl. fra hele Norden.

Som led i opfølgningen på arbejdsmarkedsmødet, besluttede de nordiske beskæftigelses- og uddannelsesministre, at de ønskede at se nærmere på kvaliteten og effektiviteten i erhvervs- og lærlingeuddannelserne i Norden. Et særligt fokus blev lagt på lærlingeuddannelsen som effektiv brobygger mellem skole og arbejdsliv.

Studiet *Rekrytering, genomströmning och relevans - en studie av yrkes- och lärlingsutbildningssystemen i Norden* giver et bud på de fremadrettede udfordringer, behov og visioner, som kendetegner erhvervs- og lærlingsuddannelsessystemerne i de nordiske lande med særsomt vægt på deres kobling til erhvervslivet.

Studiet er en del af Nordisk Ministerråds program *Holdbar Nordisk Velfærd*, der har som målsætning at bidrage til nye løsninger for fremtidens velfærd. Jeg håber at studiets anbefalinger kan bidrage til nye løsninger på, hvordan vi kan få flere til at vælge – og fuldføre – en erhvervsuddannelse, og hvordan vi gennem et bedre samspil mellem uddannelses- og beskæftigelsessektorerne kan skaffe flere lærepladser og øge kvaliteten og effektiviteten i erhvervs- og lærlingeuddannelserne i Norden.

København maj 2014

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dagfinn Høybråten'.

Dagfinn Høybråten

Generalsekretær, Nordisk Ministerråd

1. Inledning

Den relativt omfattande ungdomsarbetslösheten i flera av de nordiska länderna samt Färöarna, Grönland och Åland har lett till ett ökat fokus på hur yrkes- och lärlingsutbildningar leder till arbete för ungdomar. Själva kopplingen mellan utbildningarna och arbetsmarknaden uppfattas som kritisk för att minska ungdomsarbetslösheten. Att unga kommer i arbete är viktigt både för samhället och för individen.

Idag präglas yrkes- och lärlingsutbildningarna av stora avhopp. Unga människor som inte har en avslutad utbildning efter grundskolan hamnar lätt i underläge på arbetsmarknaden, vilket kan få negativa konsekvenser för den enskilde såväl som för samhället. Med en avslutad utbildning efter grundskolan har individen normalt goda möjligheter att komma in på arbetsmarknaden. Det är därför av stort intresse att närmare undersöka vad som görs för att förbättra övergången från utbildning till arbetsliv, att minska avhoppet från yrkes- och lärlingsutbildningarna och att göra utbildningarna mer attraktiva. I grunden handlar det om vad som görs för att öka utbildningarnas kvalitet.

Det finns fler frågor kopplade till det ovanstående. En aktuell fråga rör möjligheten att gå vidare till kompletterande eller högre utbildning efter att ha deltagit i en yrkes- och lärlingsutbildning. Goda möjligheter att kunna komplettera en utbildning eller läsa vidare på högre nivå leder till att individen lättare kan anpassa sig och utvecklas på en föränderlig arbetsmarknad. Att så sker är av vikt både för individens behov av livslångt lärande och för samhällets behov av uppdaterad kompetens. Det är även intressant att undersöka vilka insatser som görs för att förbättra samverkan mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare.

Mot bakgrund av ovanstående har Nordiska ministerrådet låtit genomföra en översiktlig studie av den aktuella situationen inom området. Särskild vikt har lagts vid rekryteringen till yrkes- och lärlingsutbildningarna, kopplingen mellan yrkes- och lärlingsutbildningssystemen och arbetslivet samt vid att övergången mellan utbildning och arbetsliv inte ska bli onödigt svår.

Syftet med studien är att beskriva reformer och andra insatser som görs i de nordiska länderna samt Färöarna, Grönland och Åland avseende yrkes- och lärlingsutbildningar samt att reflektera kring de framtida utmaningar som kännetecknar yrkes- och lärlingsutbildningssystemen.

1.1 Studiens inriktning och avgränsningar

Studien tar, enligt önskemål från Nordiska ministerrådet, sin utgångspunkt i fyra rapporter framtagna av Nordiska ministerrådet som behandlar yrkes- och lärlingsutbildningar i Norden: Ungdomars väg från skola till arbetsliv (2008), *Frafall i utdanning for 16–20 åringer i Norden* (2010), *Tradisjonelle utfordringer – fornyet interesse* (2012) och *Uddannelse for voksne* (2013).

Som bakgrund till studien ligger Nordiska ministerrådets initiativ Fler unga i arbete i Norden och det arbete som pågår i EU inom ramen för *European Alliance for Apprenticeships*.

Studien utgår ifrån följande frågor:

- Hur arbetar de nordiska länderna samt Färöarna, Grönland och Åland med att säkra en hög kvalitet i yrkes- och lärlingsutbildningssystemen?
- På vilket sätt arbetar de nordiska länderna samt Färöarna, Grönland och Åland med rekrytering till yrkes- och hantverksområdet och hur kan yrkesutbildningarnas attraktionskraft stärkas?
- Hur arbetar de nordiska länderna samt Färöarna, Grönland och Åland med att minska antalet avhopp?
- Hur ser vuxnas möjligheter ut att delta i yrkes- och lärlingsutbildning i de nordiska länderna samt Färöarna, Grönland och Åland?
- Vilka hinder kan identifieras och vilka förändringar kan utpekas som möjliga, ändamålsenliga och nödvändiga för att skapa en bättre övergång till vidareutbildning?
- På vilket sätt arbetar de nordiska länderna samt Färöarna, Grönland och Åland med att säkra att yrkes- och lärlingsutbildningssystemen svarar mot de krav som ställs på arbetsmarknaden?
- Hur kan näringsliv och arbetsmarknadsorganisationer fås att bli mer engagerade i lärlingsutbildningarna?
- Vilka hinder kan identifieras och vilka förändringar kan utpekas som möjliga, ändamålsenliga och nödvändiga för att skapa en bättre övergång till arbetsmarknaden?
- Hur kan incitament, modeller och goda exempel användas för att skapa nordiskt mervärde?
- Vilka möjligheter finns för att överföra de bästa exemplen mellan de nordiska länderna samt Färöarna, Grönland och Åland?

Studiens frågor spänner över ett mycket omfattande område och datainsamlingen har därför koncentrerats kring de frågor som aktualiseras i ländernas pågående arbete inom yrkes- och lärlingsutbildningsområdet. Studien utgör därmed en nulägesbild av ett område som är under förändring.

Studien är också avgränsad till att i första hand behandla utvecklingen på nationell nivå med enstaka nedslag i regionala eller lokala omständigheter.

I studien läggs främst fokus på yrkes- och lärlingsutbildningssystemen i de fem nordiska länderna. Färöarna, Grönland och Åland ingår i studien men behandlas i mindre omfattning.

I denna rapport kommer yrkes- och lärlingsutbildning att användas som ett samlat begrepp för att benämna alla de olika utbildningsformer som erbjuds inom ländernas respektive utbildningssystem på ISCED-nivåerna tre och fyra.

1.2 Genomförande

Uppdraget har genomförts perioden januari–april 2014 av Johanna Enberg (projektledare), Anders Håkansson, Rebecca Allinson, Michelle Andersson, Malin Jondell Assbring, Emma Ärenman och Göran Melin. Peter Stern har varit kvalitetssäkrare.

Datainsamlingen har bestått av:

- Dokumentstudier av bl.a. vetenskapliga studier, kunskapsöversikter, offentliga utredningar, policydokument, webbsidor och beslut.
- Djupintervjuer med 43 representanter för departement/ministerier, myndigheter, arbetsgivarorganisationer, fackföreningar och andra organisationer i Danmark, Finland, Färöarna, Grönland, Island, Norge, Sverige och Åland.

Ett avstämningsmöte hölls med Nordiska ministerrådet den 28 mars 2014.

En förteckning över intervjupersonerna finns i bilaga A.

2. Kvalitet och tillgänglighet i utbildningen

Yrkes- och lärlingsutbildningar i Norden är ett område under förändring. Det har skett eller är på väg att genomföras betydande förändringar av yrkes- och lärlingsutbildningssystemen i alla de fem nordiska länderna. Även på Färöarna, Grönland och Åland sker förändringar.

I Danmark presenterades under början av 2014 huvuddragen i den kommande reformeringen av yrkes- och lärlingsutbildningen i landet som innebär åtgärder för en bättre och mer attraktiv yrkesutbildning. Tydligare kursmål, bättre vidareutbildningsvägar och ökade möjligheter för elever att få praktikplats är några av de förändringar som ska genomföras.

I Finland är åtgärder för minskat utanförskap i fokus för närvarande och landet har under 2013 infört en ungdomsgaranti som ska säkerställa att alla ungdomar ges tillgång till sysselsättning eller utbildning. Parlamentet har beslutat att samtliga utbildningsanordnare ska ha ett lokalt kvalitetssäkringssystem på plats under 2015. Under 2014 ändras myndighetsstrukturen på utbildningsområdet och en myndighet för utvärdering inom skolväsendet bildas.

På Island har regeringen genomfört ett antal åtgärder för att stärka länken mellan utbildning och arbetsliv. Island är också mitt uppe i en process där yrkes- och lärlingsutbildningen ska förändras i syfte att öka attraktiviteten och locka fler att söka sig till utbildningen.

I Norge la regeringen 2013 fram en proposition för att stärka kvaliteten i den norska grund- och gymnasieskolan. Yrkesutbildningen förändrades för att bli mer flexibel och anpassad till olika elevers behov. Regeringen avsåg också att stärka utbildningarnas samverkan med arbetslivet för att öka relevansen och skapa fler praktikplatser. I Norge pågår även *Fagskoleutvalget* som under 2014 ska lämna förslag på reformer för yrkes- och lärlingsutbildningarna.

I Sverige har mycket omfattande reformer av hela skolväsendet genomförts under de senaste åren i syfte att höja kvaliteten i utbildningen och skolornas resultat. Ny läroplan, ny lärarutbildning, införande av lärarlegitimation och nytt betygssystem hör till de större reformerna. Sverige har också återinfört lärlingsutbildning specifikt inom yrkesutbildning på gymnasiet.

Hur kommer det sig att det sker så många förändringar i de nordiska länderna? Detta inte isolerat till Norden – yrkes- och lärlingsutbildningarnas kvalitet och tillgänglighet är en ödesfråga för hela Europas framtida konkurrenskraft och därför någonting som ligger högt upp på agendan även inom EU-samarbetet. Upprinnelsen till alla reformer är det faktum att yrkes- och lärlingsutbildningarna står inför flera olika utmaningar. Yrkes- och lärlingsutbildningar är i regel mer drabbade av avhopp än mer generella teoretiska utbildningar. Det finns också en politisk vilja att förmå fler, framförallt ungdomar som riskerar arbetslöshet eller utanförskap att gå en yrkesutbildning eftersom det ses som en relativt snabb väg ut i arbete inom sektorer som efterfrågar arbetskraft.

2.1 Hög kvalitet i yrkes- och lärlingsutbildningarna

Det är tydligt att kvalitetssäkringssystemen är centrala i alla de nordiska länderna. Det anges ofta som själva utgångspunkten för mycket av det reformarbete som sker just nu i de nordiska länderna. En yrkes- och lärlingsutbildning som håller hög kvalitet anses lösa många av de problem som idag är förknippade med dagens yrkes- och lärlingsutbildningssystem. Det finns en förhoppning om att en förbättrad kvalitet kommer att leda till att fler söker sig till yrkes- och lärlingsutbildningar, att det sker färre avhopp och att utbildningarna på ett bättre sätt förbereder eleverna för det kommande arbetslivet.

Frågan om kvalitet i utbildningen är emellertid mycket komplex och det är viktigt att förstå att kvalitet kan inrymma många olika dimensioner. Kvalitet i utbildning kan handla om allt från studieresultat och genomströmning till utbildningarnas förmåga att väcka elevernas intresse för ett yrke och göra dem redo för arbetslivet. Detta avspeglar sig också i kvalitetssäkringssystemen som inte i något av länderna utgörs av ett enda enkelt system, utan en kombination av system som följer upp och utvärderar utbildningarnas resultat utifrån olika aspekter, på kort och på lång sikt, nationellt och lokalt.

Kvalitetssäkringssystemen är i grunden decentraliserade men styrs ytterst av de nationella mål och lagar som fastställs av ländernas parlament. Därutöver utformas förordningar, rekommendationer och detaljerade riktlinjer av ländernas centrala förvaltningsmyndigheter som ansvarar för yrkes- och lärlingsutbildningarna. Dessa är vägledande för det arbete som utförs av utbildningsanordnarna, men den centrala styrningen ger i varierad grad lokala offentliga förvaltningar, utbildningsanord-

nare och arbetsmarknadens parter frihet att utforma utbildningen, så länge den uppfyller de centrala målen.

Utbildningsresultaten följs kontinuerligt upp och analyseras av både lokala och nationella myndigheter. Det finns en stor mångfald och komplexitet i yrkesutbildningssystemen liksom i metoderna för kvalitetssäkring inom och mellan länderna. Inom ramen för det europeiska samarbetet på utbildningsområden har man utarbetat ett ramverk som syftar till att säkerställa öppenhet, samstämmighet och överförbarhet mellan länderna i syfte att öka det ömsesidiga förtroendet och rörligheten för studerande och arbetstagare (EQAVET).¹ Referensramen har utvecklats av medlemsstaterna i samarbete med Europeiska kommissionen och den har antagits av Europaparlamentet och rådet. Den är en viktig del i uppföljningen av Köpenhamnsförklaringen som uppmanar till ett närmare samarbete i fråga om yrkesutbildning, särskilt för kvalitetssäkring av yrkesutbildningen.

Norges nationella kvalitetssäkringssystem bygger på samma princip som EQAVET men utgår från dialog och samverkan på lokal nivå (Se ruta om *Nasjonalt kvalitetsvurderingssystem for fag- og yrkesopplæringen*). Systemet är utformat för att samla in information inom vissa utpekade kvalitetsområden som kan användas öppet och transparent inom alla nivåer i utbildningssystemet. Utbildningarna ska inte styras genom nationellt fastställda standarder, utan alla parter ska göras delaktiga i diskussionen om utbildningarnas kvalitet lokalt genom information och dialog.

Kvalitetsbedömningssystemet används bland annat av myndigheter på nationell nivå för att göra prioriteringar och utforma politik. Det används också på lokal nivå inom skolor för att föra en dialog med lärningar och elever vid planering, genomförande och utvärdering av en utbildning, och därmed höja dess kvalitet.

Flera länder har emellertid rört sig i en riktning mot att öka inslagen av central styrning under senare tid, bland annat genom att tydliggöra och skärpa målen för yrkes- och lärlingsutbildningen. I Sverige innebar gymnasiereformen från 2011 en ökad grad av central styrning, bland annat genom att kursplaner och betygskriterier inom gymnasieskolan tydligare beskriver kursernas centrala innehåll. Införandet av myndigheten Skolinspektionen 2009 i Sverige kan också ses som ett tecken på ökad grad av central styrning.

¹ European Quality Assurance in Vocational Education and Training.

I Danmark sker en liknande utveckling som i Sverige med att omformulera kunskapsmålen. Den nuvarande reformeringen av yrkes- och lärlingsutbildningen kommer att innebära ett tydliggörande av kunskapskraven inom den skolförlagda respektive den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen. Särskilt kommer kravet på att undervisningen ska vara praktisknära att tydliggöras. Danmark kommer i och med implementeringen av EUD-reformen också att skärpa kvalitetstillsynen av utbildningarna.²

I Finland används uppföljning av utbildningsresultat för att fördela resurser enligt en prestationsmodell som baseras på vissa nyckelindikatorer kopplade till kvalitet.³ Idag fördelas ungefär tre procent av utbildningarnas totala finansiering enligt denna modell men andelen ska stegvis ökas över tid.

En mycket viktig aspekt av kvalitet är utbildningarnas förmåga att anpassas efter arbetsmarknadens efterfrågan på kompetens. Island, Danmark och Norge har en lång tradition av att ha ett starkt inflytande från arbetsmarknadens parter över yrkes- och lärlingsutbildningarnas innehåll. Näringslivets möjligheter att påverka är starkt institutionaliserade i dessa länder. Ett exempel är *Starfsgreinaneftnd* som är en rådgivande kommitté i alla frågor som rör yrkesutbildningen gentemot utbildningsministeriet på Island. Rådet samlar arbetsgivare, fackförbund och utbildningsanordnare och är en viktig länk för att säkerställa matchningen mellan utbildningarnas innehåll och behoven på arbetsmarknaden. Kommittén har också i uppgift att godkänna nya lärlingsarbetsplatser. Liknande rådgivande organ finns också i Danmark och Norge.

Sverige och Finland har generellt en något svagare struktur för att erbjuda arbetsmarknadens parter möjlighet att påverka utvecklingen av yrkes- och lärlingsutbildningarna. I dessa länder har den offentliga förvaltningen större makt över både utbildningarnas dimensionering och innehåll. Utbildningarnas samverkan med arbetsmarknadens parter beskrivs närmare i kapitel 3.

² Aftale om Bedre og mere attraktive erhvervsuddannelser, Regeringen (Socialdemokraterne og Radikale Venstre), Venstre, Dansk Folkeparti, Socialistisk Folkeparti, Konservative Folkeparti og Liberal Alliance, 24. februar 2014. EUD står för *erhvervsuddannelse*.

³ Exempel på indikatorer som används är exempelvis: andel examinerade som anställs eller vidareutbildar sig efter avslutad utbildning; andel avhopp; slutförande av utbildning inom en viss tidsram; resurser som används för kompetensutveckling av personal. EQAVET (<http://www.eqavet.eu/qa/gns/case-studies/2008-Case-Studies/Finland-funding-links-to-quality.aspx>).

Nasjonalt kvalitetsvurderingssystem for fag- og yrkesopplæringen

Nasjonalt kvalitetsvurderingssystem for fag- og yrkesopplæringen är *Utdanningsdirektoriatets* kvalitetsbedömningsystem för yrkesutbildning (*fag- og yrkesopplæringen*) i Norge. Systemet har funnits sedan 2009 och bygger på att systematiskt och regelbundet inhämta och sammanställa information om respektive yrkesutbildning för att därefter göra en samlad bedömning av dess kvalitet. Målet är att systematiskt kvalitetsarbete ska bidra till att elever och lärlingar får relevant utbildning i en god miljö och att så många som möjligt slutför sin utbildning.

Kvalitetsarbetet utgår från nationella mål och ramverk (politiska mål, lagar, föreskrifter, budget) fylkeskommunala mål och mål för den enskilda skolan. Bedömningen utgår från huruvida målen nås, vilka brister som finns, vad de kan bero på samt hur problemen kan åtgärdas.

Kunskapen som ligger till grund för bedömningarna inhämtas genom olika verktyg; användarundersökningar (till elever, lärlingar, lärare och föräldrar) reflektionsverktyg, forskningsprojekt, utvärderingar, internationella insatser för att höja kvaliteten inom yrkesutbildningen och internationella studier. Systemet innefattar också kunskapsspridning vilket bland annat sker via *Skoleporten*, *Utdanningsdirektoriatets hemsida*, *Statistisk sentralbyrå*, utbildningsportalen *Vigo*, publikationer och vid konferenser.

2.2 Kvalitet i arbetsplatsförlagd utbildning

Kvalitet i den arbetsplatsförlagda utbildningen är i fokus för det pågående nordiska samarbetsprojektet som genomförs med stöd av Nordiska ministerrådet kallat *Lärande på arbetsplats*.⁴ Projektet leds av Skolverket i Sverige och syftar till att möta de utmaningar som de nordiska länderna står inför när det gäller att säkra lärlings- och praktikplatser, öka kvaliteten inom lärande på arbetsplats samt öka andelen som fullföljer utbildning på gymnasienivå. Projektet involverar nationella representanter från den centrala förvaltningen i de nordiska länderna samt Färöarna, Grönland och Åland. I projektet deltar också andra organisationer, som exempelvis enskilda utbildningsanordnare. Projektet pågår till och med 2015. Det har hittills konstaterats att ländernas

⁴ <http://www.norden.org/sv/tema/haallbar-nordisk-vaelfaerd/utbildning-och-arbete-foer-vaelfaerd/laerande-paa-arbetsplatsen>

olika system för arbetsplatsförlagd utbildning skiljer sig betydligt på en rad avgörande punkter, men att länderna likväl brottas med gemensamma svårigheter avseende kvalitet.⁵

Att säkerställa kvalitet i arbetsplatsförlagd utbildning är särskilt utmanande eftersom varken utbildningsanordnare eller ansvariga myndigheter har tillgång till lärmiljön på samma sätt som när undervisningen sker i skolmiljö. I länder som har en yrkes- och lärlingsutbildning som präglas av en lång tradition av stor andel arbetsplatsförlagd utbildning (Norge, Island, Danmark, Färöarna och Grönland) är kvalitetssäkringen i huvudsak förlagd till lokal nivå och hanteras gemensamt av de deltagande parterna. Det finns en stark tradition i dessa länder av att näringslivet har ett betydande inflytande över både utbildningarnas innehåll och vilka som ges tillstånd att erbjuda lärlingsplatser.

Som tidigare nämnts har länderna olika system för att organisera kvalitetssäkringen. I Danmark och Island dokumenterar eleverna sin utbildning på arbetsplatsen med hjälp av loggböcker. Dessa används bland annat av lärare för att se till att eleverna ges en utbildning som är i enlighet med utbildningsmålen. Loggboken fungerar också som ett stöd i samtalen som sker mellan lärare, elev och handledare på arbetsplatsen. I Norge används det system för kvalitetssäkring som beskrivs i avsnitt 2.1 som innebär att information samlas in och tillgängliggörs offentligt och bidrar till att lokalt kunna identifiera förbättringsområden.

I Finland och Sverige är det en betydligt mindre andel av yrkesutbildningen som är arbetsplatsförlagd. Det är en mindre andel av yrkesleverna som går den mer utpräglade lärlingsbaserade utbildningen, där majoriteten av utbildningstiden är förlagd till arbetsplatsen. I Sverige ingår numera lärlingsutbildning som en del av den reguljära yrkesutbildningen på gymnasial nivå, men det är en utbildningsform som en liten minoritet av eleverna väljer att gå.

I det finska systemet utgörs det främsta verktyget för att säkerställa kvalitet i den arbetsplatsförlagda utbildningen av regionala kommittéer som består av utbildningsanordnare, representanter från arbetsmarknadens parter och elevrepresentanter. En liknande funktion inrättades när lärlingsutbildning infördes på prov i Sverige men en utvärdering av lärlingsutbildningen visar att engagemanget från arbetsmarkanden inte har kunnat upprätthållas i alla delar av landet.⁶ Flera utbildningar sak-

⁵ Fruktbart första möte om lärande på arbetsplats:

http://www.skolverket.se/polopoly_fs/1.215791!/Menu/article/attachment/apl_reportage_2.pdf/

⁶ Skolverket (2012).

nar etablerad samverkan mellan skola och arbetsliv och det svenska systemet har kritiserats av myndigheter och forskare för bristande systematik i kvalitetssäkring av utbildningen som sker på arbetsplatsen.⁷

En annan utmaning som har uppmärksammats såväl i Sverige som i flera andra nordiska länder, är att lärarnas kompetens och möjligheter att förmedla kunskap och yrkeskunnande på ett pedagogiskt sätt är en nyckelfaktor för att uppnå en bra kvalitet i den arbetsplatsförlagda utbildningen. Därför genomför flera länder nu insatser för att öka utbytet av erfarenheter och goda exempel. FYR-projektet i Norge syftade till att stödja kompetensutveckling av lärare genom att bilda nätverk mellan yrkesutbildningar på regional nivå.⁸ I Danmark pågick ett liknande nationellt projekt kallat *Kvalitetspatruljen* för att fånga upp och sprida goda exempel, se ruta om *Kvalitetspatruljen*. Det sker också en utveckling mot att länderna ställer högre krav på lärarnas pedagogiska kompetens. EUD-reformen i Danmark kommer innebära att lärare som har anställts efter 2013 ska ha en yrkespedagogisk utbildning inom fyra år.⁹

Mycket pekar alltså mot att en stor andel arbetsplatsförlagd utbildning bidrar till att förbättra möjligheterna för studenten att etablera sig i arbetslivet under eller strax efter utbildningen. Danmarks lärlingsutbildningssystem framhålls ofta som framgångsrikt i detta avseende. Men ju mer tid som tillbringas ute i arbetslivet, desto mer av ansvaret för utbildningens innehåll och utformning läggs på arbetsplatsen. Denna ordning ställer därmed stora krav på systemet att fortsatt kunna upprätthålla en likvärdig, rättsäker utbildning som ligger i linje med riktlinjer och styrdokument.

Kvalitetspatruljen

Kvalitetspatruljen var ett danskt projekt som pågick mellan 2010 och 2013 och syftade till att förbättra kvaliteten inom yrkesutbildningen (*erhvervsuddannelsen*) genom att öka samarbetet och kunskapsutbytet mellan yrkesskolor, samt förbättra yrkesutbildningars rykte.

Arbetet pågick mellan 2010 och 2013 och utgjordes främst av att *Kvalitetspatruljen*, bestående av fyra anställda vid Ministeriet för barn och unga, besökte samtliga yrkesskolor i Danmark för att fånga upp delar av verksamheten som fungerade väl och mindre väl. Kunskap och

⁷ Skolinspektionen (2013b).

⁸ Kunnskapsdepartementet (2012) FYR står för *fellesfag, yrkesretting og relevans*.

⁹ Aftale om Bedre og mere attraktive erhvervsuddannelser.

erfarenheter vidareförmedlades därefter till andra skolor genom konferenser och publiceringar av goda exempel.

Projektet har inspirerat yrkeskolorna att dela kunskap med varandra samt skapat ett ökat nätverkande skolor emellan. I den utvärdering som gjordes av *Kvalitetspatruljen* 2013 konstaterades att kvaliteten på yrkesutbildningen har förbättrats genom projektet, och till viss del även allmänhetens kännedom om yrkesutbildningar. Skolbesöken fungerade som en katalysator för dialog skolorna emellan och öppnade upp för en mer tillitsfull dialog mellan ministeriet och yrkesskolorna, vilket har lett till förbättrad kunskap inom ministeriet om hur skolornas verksamhet ser ut. Skolorna har genom projektet fått möjlighet till rådgivning från *Kvalitetspatruljens* medarbetare och uppges bland annat ha fått ökad kunskap om den lagstiftning som rör yrkeskolan.

2.3 Rekrytering till yrkes- och lärlingsutbildningarna

Att höja yrkes- och lärlingsutbildningarnas status är någonting som står högt upp på den politiska agendan i de nordiska länderna. Länderna genomför en rad åtgärder som syftar till att höja utbildningarnas attraktionskraft och göra yrkes- och lärlingsutbildningar till en del av det livslånga lärandet och ett lockande alternativ för fler människor, såväl unga som vuxna.

Det finns givetvis en rad olika faktorer som påverkar utbildningarnas status. Vissa omständigheter finns det möjlighet att påverka genom politiska beslut eller organisering. Andra är av den karaktären att det rör sig om samhällsströmningar eller andra yttre förutsättningar som inte lika enkelt låter sig styras.

Flera av intervjupersonerna i denna studie pekar på att det bland många finns en allmän uppfattning att yrkes- och lärlingsutbildningarna har en sämre kvalitet, vilket tros ha en stor inverkan på både ungdomars och vuxnas benägenhet att söka sig till dessa utbildningar. Därför menar man att vägen till att öka statusen för yrkes- och lärlingsutbildning går genom att uppnå en hög kvalitet i utbildningen. I flera länder har det under lång tid pågått en diskussion om utbildningarnas kvalitet; vi har tidigare beskrivit utmaningarna förknippade med att anpassa yrkesutbildningarnas innehåll till behovet av kompetens som finns i näringslivet, och att det finns brister i den pedagogiska kompetensen bland lärare och handledare.

Dålig tillgång till praktik eller lärlingsplatser kan ibland försvåra möjligheterna att öka antagningen till yrkes- och lärlingsutbildningar. Till-

gången skiftar över tid beroende på konjunkturläget och varierar stort mellan olika sektorer. På Grönland vittnar intervjupersoner om att bristen på praktikplatser leder till att färre personer kan påbörja en yrkesutbildning. I Danmark, där det är problem att få fram lärlingsplatser inom flera branscher, ges möjligheten till lärlingspraktik på skolan för de elever som inte hittar en plats ute på ett företag. I Danmark och på Färöarna har man också öppnat för möjligheten att dela upp lärlingsutbildningen på flera företag om inte hela utbildningen kan förläggas till en arbetsplats. På Grönland finns nu liknande planer för att kunna införa kortare praktikperioder, dela upp praktiken på flera arbetsplatser samt ge elever möjlighet att genomföra en del av praktiken på skolan.¹⁰

I sektorer som domineras av enmansföretag (exempelvis frisöryrket eller olika hantverksyrken) råder det en särskild brist på praktik- eller lärlingsplatser. I Norge finns det därför särskilda lärlingskontor (*opplæringskontor*) som kan samla flera småföretagare och erbjuda lärlingselever plats på flera olika företag. Hur dessa kontor är organiserade skiljer sig åt; dels finns det kontor som opererar i ett specifikt fylke, dels finns det kontor som arbetar med tillsättning av lärlingar inom en eller ett par branscher i flera fylken. Dessutom har kontoren en rådgivande funktion och fungerar som en resurs för företagen om problem skulle uppkomma.¹¹ I Norge har också staten träffat en överenskommelse med arbetsmarknadens parter om att öka antalet lärlingsplatser med 20 procent till år 2015.¹²

Samtidigt arbetas det i länderna med att skapa en mer attraktiv lärmiljö i den skolförlagda delen av utbildningen. Framförallt är detta prioriterat i länder där det finns en tydlig uppdelning mellan skolförlagd och arbetsplatsförlagd utbildning. I Danmark och Norge går exempelvis utvecklingen mot att skapa utbildningscampus som samlar flera olika utbildningar. Dessa anläggningar förväntas bidra till att skapa en bättre samhörighet och en mer attraktiv studiemiljö för framförallt ungdomar.

Påfallande många intervjupersoner tar upp föräldrarnas starka inverkan på sina barns val av utbildning. Därför är inte bara ungdomarnas utan även föräldrarnas uppfattningar avgörande för hur många som väljer att söka sig till en yrkes- eller lärlingsutbildning. Intervjuerso-

¹⁰ Departementet for Uddannelse, Kirke, Kultur og Ligestilling (2014): <http://naalakkersuisut.gl/da/Naalakkersuisut/Departementer/Uddannelse-Kirke-Kultur-og-Ligestilling>

¹¹ Kunnskapsdepartementet (2014): <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd.html?id=586>

¹² Utdanningsdirektoratet: Samfunnskontrakt for flere læreplasser. <http://www.udir.no/Upload/Fagopplaring/Samfunnskontrakt%20for%20flere%20l%C3%A6replasser%202012-2015.pdf?epslanguage=no>

nerna lyfter fram att yrkes- och lärlingsutbildning för många är ett andrahandsval i förhållande till generell teoretisk gymnasieutbildning eftersom att man upplever att yrkes- och lärlingsutbildning är av sämre kvalitet, inte erbjuder möjligheter till vidare studier och leder till yrken som har låg status. Därför är det viktigt att även föräldrar till ungdomar som står i begrepp att välja utbildning nås av aktuell information om de alternativ som erbjuds, särskilt nu när yrkes- och lärlingsutbildningarna genomgår stora förändringar i Norden.

Studie- och yrkesvägledarens roll lyfts fram av många som central för att både förmedla korrekt och saklig information om olika yrkes- och utbildningsalternativ till både ungdomar och vuxna. Vägledningen bör också ge eleverna en realistisk bild av vad det innebär att gå en yrkes- eller lärlingsutbildning.

I flera nordiska länder diskuteras huruvida yrkes- och lärlingsutbildning vid sidan av en yrkesexamen även ska vara högskoleförberedande. Flera länder går mot att erbjuda ökade möjligheter till både yrkesexamen och behörighet till vidare studier som ett sätt att öka yrkes- och lärlingsutbildningarnas attraktivitet (exempelvis Danmark och Norge). Hur denna möjlighet ser ut i de olika länderna utvecklas i avsnitt 2.6.

De flesta nordiska länderna samt Färöarna, Grönland och Åland arbetar intensivt med åtgärder för att öka rekryteringen till yrkes- och lärlingsutbildning. På Grönland är rekryteringen ett mindre problem än i Danmark. I Finland och på Åland är utbildningsformen idag tämligen populär. Över 95 procent av alla ungdomar går vidare till gymnasiet efter avslutad grundskola och närmare 50 procent av dessa väljer någon typ av yrkesutbildning, en andel som har ökat kraftigt under de senaste tio åren. Lärlingsutbildning (läroavtalsutbildning) är ett alternativ till den reguljära yrkesutbildningen som domineras av skolförlagd utbildning med inslag av kortare praktikperioder, men väljs endast av några få procent av eleverna som går yrkesutbildning. Sett ur ett europeiskt perspektiv är det finska läroavtalsutbildningssystemet unikt då såväl experter från arbetslivet som utbildningskommissionerna har ansvar för kvaliteten i examina.¹³

De intervjuade finska statstjänstemännen anger flera troliga orsaker till yrkesutbildningarnas ökade popularitet i Finland. Från de nationella myndigheternas sida har man strävat efter att stimulera en diskussion om kvalitet i yrkesutbildning. En specifik åtgärd är den tävling för kvali-

¹³ I flera europeiska länder finns enbart läroavtalsutbildning som en utbildning inom yrkesutbildning.

tet i yrkesutbildningar som beskrivs närmare i rutan om Kvalitetsutmärkelse för yrkesutbildning.

Regeringen i Finland tog initiativ till en nationell kampanj för att informera och öka intresset för utbildningarna som flera intervjuade menar har gett effekt. Samtidigt har det i samhällsdebatten uppmärksamats att det kommer ske stora pensionsavgångar inom vissa yrken. Den ökade populariteten har i sin tur skapat en hårdare konkurrens på vissa utbildningar, något som skapar en exklusivitet och därmed status. Sammantaget har en kombination av riktade insatser och gynnsamma yttre omständigheter sannolikt bidragit till att öka populariteten och skapa positiva attityder till yrkesutbildning.

Vi ser också att flera andra länder i Norden nu satsar på informations- eller marknadsföringskampanjer för att skapa uppmärksamhet kring möjligheterna med yrkesutbildning. På Island initierade utbildningsministeriet en marknadsföringskampanj för två år sedan. I Sverige har Skolverket fått ett särskilt uppdrag avseende kvalitet i yrkesutbildning som bland annat handlar om att informera, väcka intresse och att genomföra en kvalitetstävling.¹⁴

Samtliga länder arbetar för att göra yrkes- och lärlingsutbildning mer tillgänglig för fler grupper. Yrkesutbildningar är i högre utsträckning än generella gymnasieutbildningar drabbade av ojämn könsfördelning. De flesta yrkesutbildningar har därför en stor potential i att öka rekryteringen inom det underrepresenterade könet.

I flera länder arbetar den offentliga förvaltningen intensivt för att skapa ett mer diversifierat och flexibelt utbildningssystem som kan tillgodose olika individers behov. Det kan handla om att skapa utbildningsspår som stimulerar elever som är studiemotiverade och vill ha en större utmaning. Några av de grupper som är särskilt i fokus för detta arbete är studieomotiverade elever som efterfrågar en kortare utbildning med mindre inslag av teoretiska moment och ungdomar i utanförskap (NEET¹⁵) som saknar kvalifikationer för att ta sig in på arbetsmarknaden eller på en reguljär yrkes- eller lärlingsutbildning.

Vi har tidigare nämnt att Finland har infört Ungdomsgarantin som säkerställer att alla ungdomar inom tre månader av arbetslöshet ska erbjudas antingen utbildning, praktik eller anställning. I Danmark införs just nu reformen EUD 10 som en ny inriktning av det tionde skolåret

¹⁴ Skolverket Kvalitet i yrkesutbildning (KYRK): <http://larlingskompassen.se/download/18.5289fb51142168be9761ecb/1384166635507/PP+L%C3%A4rlingskompassen+Lotta+Naglitsch.pdf>

¹⁵ NEET står för *Not in education, employment, or training*.

som innebär att elever kan prova på olika typer av yrkesutbildningar (30 procent av utbildningen sker ute på en arbetsplats) och samtidigt läsa in behörighet för vidare yrkes- eller lärlingsutbildning. Norges reformering av yrkesutbildningen innebär att det nu finns fler möjligheter att göra avsteg från den gängse så kallade 2+2-modellen.¹⁶ Framförallt handlar det om möjligheten att redan under de två inledande åren av utbildningen genomföra delar av den praktiskt inriktade utbildningen.

Dessa specialingångar öppnar andra vägar för personer in i utbildning som saknar formell behörighet från grundskolan.

Kvalitetsutmärkelse för yrkesutbildning

Finska Undervisnings- och Kulturministeriet delar sedan år 2000 ut en årlig kvalitetsutmärkelse (*Ammatillisen koulutuksen laatupalkinto*) till anordnare av grundläggande yrkesutbildning. Utmärkelsen utgör ett bra sätt att ta fram och sprida goda exempel och samtidigt göra yrkesutbildningen mer känd, värderad och lockande.

Utbildningsanordnare får själva nominera sig till utmärkelsen genom att i en ansökan motivera varför de bör motta priset. Motiveringen ska utgå från de utvärderingsområden som ingår i den europeiska modellen för kvalitetsutmärkelse (EFQM) där utbildningsanordnaren beskriver hur denne har arbetat för att nå målen. Den övergripande kvalitetssäkring och kvalitetsutvecklingen, samt personalens engagemang i kvalitetsarbetet, utgör också viktiga delar i bedömning av ansökan.

Kvalitetsutmärkelsen har ett nytt tema varje år som bestäms av Undervisnings- och Kulturministeriet utifrån en fråga som varit aktuell några år tidigare och behöver följas upp. År 2014 är temat "främjande av genomströmning och minskning av avbrott" och tidigare år har temat rört företagsamhet och lärande på arbetsplats.

Inkomna ansökningar bedöms av en utvärderingsgrupp som tillsätts av Undervisnings- och Kulturministeriet och inkluderar bland annat studentrepresentanter och representanter för arbetsgivarorganisationer. Utvärderingsgruppen väljer utifrån ansökningarna ut några skolor som de sedan utvärderar genom platsbesök och därefter skriver en utvärderingsrapport för respektive skola.

Varje år utses upp till fyra vinnare som vardera mottar minst 50 000 euro. Vinnande skolor måste lova att göra goda exempel tillgängliga för andra skolor och för myndigheter, anordna studiebesök och delta på

¹⁶ 2+2-modellen innebär två års utbildning i skolan och därefter två år på praktikplats.

seminarier anordnade av Utbildningsstyrelsen, där goda exempel presenteras. De vinnande skolorna har själva möjlighet att använda utvärderingsrapporterna för att marknadsföra sina utbildningar samt föregå med gott exempel.

2.4 Arbetet med att minska avhopp från utbildningarna

Avhopp från utbildningar betraktas som ett stort problem i samtliga nordiska länder. Det råder dock stora svårigheter med att jämföra avhopp länder emellan eftersom de nordiska länderna tillämpar olika metoder och kriterier för datainsamling och analys. Det som är gemensamt är att det råder stora skillnader i avhopp i jämförelser mellan exempelvis enskilda utbildningar, ämnesområden, utbildningsnivå och studerandes sociala bakgrund.

Yrkes- och lärlingsutbildningar är i regel mer drabbade än studieförberedande utbildning. Sverige och Danmark är särskilt drabbade av avhopp medan problemet är något mindre i Norge, Finland och på Åland. I Norge sker färre avhopp från *fagskolan* än från *fag- og yrkesopplæringen*. Finland har färre avhopp än övriga Norden men betraktar ändå avhopp som ett stort problem.

2.4.1 Orsaker till avhopp

Orsakerna till avhopp är många och utgörs ofta av en kombination av orsaker. Det framgår tydligt av de intervjuer som har genomförts att avhoppens problemen är starkt kopplade till övergripande frågor som kvalitet, attraktionskraft och arbetsmarknadsanknytning och det är därför vanskligt att behandla avhopp som ett isolerat problem.

Det finns ändå några generella orsaker till avhopp som förekommer i samtliga nordiska länder. Fel val av utbildning och bristande motivation nämns i intervjuerna som vanliga orsaker till avhopp. Bristande motivation är ofta ett problem bland unga som väljer en yrkesutbildning i brist på annat att göra. Det finns även tendenser till att studerande hoppar över utbildningsmoment som upplevs som mindre relevanta, exempelvis teoretiska kurser. Sociala faktorer såsom studerandes etnicitet, betyg

från grundskolan och föräldrarnas utbildningsnivå är också starkt kopplade till graden av avhopp.¹⁷

Brist på lärlingsplatser är ett problem i de flesta nordiska länder då studerande hindras från att slutföra sina utbildningar. Problemet är särskilt påtagligt i Norge, Danmark, på Island och Åland, men varierar med konjunktur och säsong samt mellan utbildningsområden.

På Island finns det inte tillräckligt med arbetsgivare som är villiga att ta emot lärlingar vilket till viss del förklaras med otillräcklig kunskap om hur många lärlingsplatser varje sektor har utrymme för. Här anses yrkesvägledning spela en viktig roll för att styra studerande mot sektorer med behov av arbetskraft.

Det finns även mer positiva orsaker till avhopp, såsom att studerande blir erbjudna arbete innan examen eller att de går vidare till en annan utbildning, även om det också innebär en kostnad för samhället. I Norge används ibland begreppet bortval istället för avhopp för att tydliggöra att det är ett aktivt val att lämna en utbildning och att studerande istället påbörjar annan sysselsättning.¹⁸ Avhopp till följd av att man har fått arbete förekommer i hela Norden, men enligt dem vi har intervjuat är det särskilt vanligt på Island och i Norge. När studerande hoppar av för att byta utbildning är det ofta till förmån för en teoretisk utbildning som generellt sett har högre status än yrkesutbildningar.

Alla länder arbetar med att få ökad kunskap om avhopp genom ett stort antal studier och forskningsprojekt.

Bäckman *et al* har studerat avhopp från gymnasieskolan i Norden och drar slutsatsen att en hög grad av arbetsplatsförlagd utbildning inte entydigt bidrar till färre avhopp och utanförskap.¹⁹ Studien ger heller inte stöd för att avhoppare från yrkesutbildningar med stort inslag av arbetsplatsbaserad träning lättare skulle kunna undvika utanförskap än avhoppare från skolbaserade yrkesutbildningar.

Olofsson och Panican finner att lärlingsutbildning inte är någon garanti för hög genomströmning och pekar på genomströmningsproblemen inom den danska ungdomsutbildningen som exempel.²⁰ Sverige har särskilda problem med genomströmning i gymnasiet, vilket delvis förklaras med den höga andelen elever med invandrarbakgrund. En annan förklaring är att Sverige har ett mindre utbud av utbildningar på olika

¹⁷ Markussen, E. (2010).

¹⁸ Markussen, E., Wigum Frøseth, M., Lødding, B., & Sandberg N. (2008).

¹⁹ Bäckman, O., Jakobsen, V., Lorentzen, T., Österbacka, E., & Dahl, E. (2011).

²⁰ Olofsson, J., & Panican, A. (2008).

nivåer, samt har en övre ålders- och tidsgräns för gymnasiestudier, vilket andra nordiska länder saknar.

Bäckman *et al* har även undersökt vilken effekt avhopp i Norden har på studerandes chanser på arbetsmarknaden.²¹ Studien finner att yrkesutbildningen i Norge har den högsta avhoppsfrekvensen och Finland den lägsta. Risker att stå utanför arbetsmarknaden efter avhopp är störst i Norge och lägst i Sverige. Den låga risken i Sverige förklaras av att den svenska vuxenutbildningen tycks vara bättre på att fånga upp avhoppare.

2.4.2 Åtgärder för att minska avhopp

Avhopp betraktas som ett prioriterat problem och länderna bedriver aktivt insatser för att öka genomströmningen, ofta mycket resurskrävande sådana. Eftersom orsakerna till avhopp är många finns inga enkla åtgärder att ta till. Åtgärder måste genomföras på flera nivåer inom utbildningssystemen och inkludera många olika aktörer. Några intervju-personer pekar exempelvis på att vägen till minskade avhopp framförallt går via förbättrad kvalitet i utbildningen som på sikt förväntas leda till högre status, starkare attraktionskraft och högre genomströmning.

I några av länderna satsar man på förbättrade statistiska underlag som hjälp för att förebygga avhopp. I Norge sammanställs data över högre utbildning i *Database for statistikk om høgre utdanning* där en mängd aktörer inrapporterar uppgifter om bland annat genomströmning inom *fagskolan*. I Finland samlas statistik kring avhopp in för att användas som en indikator inom den kvalitetsbaserade tilldelningen.

Länderna har gjort försök med mer flexibla utbildningsmodeller för att ge fler möjligheten att slutföra sin utbildning. Inom norska *fag- og yrkesopplæringen* har de varit särskilt aktiva med att skapa alternativ till den traditionella 2+2-modellen. Ett försök med praktik redan efter ett halvår har genomförts i Oslo och andra modeller diskuteras. I *Stortingsmelding 20* föreslås möjlighet till en termins kvalificering mellan andra och tredje året för att öka studerandes möjlighet att få en praktikplats. Även försök såsom *praksisbrevordningen* och *lære kandidat* är exempel på hur norska *fag- og yrkesopplæringen* har anpassats för att möta de studerandes behov.

²¹ Bäckman, O., Jakobsen, V., Lorentzen, T., Österbacka, E., & Dahl, E. (2011)

I Finland har man infört möjligheten till ett extra år i grundskolan för att bemöta de avhopp som sker på grund av bristande motivation och fel val av utbildning. Det finns också möjlighet att välja ett extra förberedande år som inleder yrkesutbildningen där man kan pröva på olika ämnen för att se vad som passar. I Danmark är det möjligt för eleverna att besöka sin lärlingsplats för att bli trygg i att den passar deras intressen och behov.

Ett antal intervjupersoner nämner att länderna arbetar med nationella utvecklingsbidrag som finansierar olika typer av lokala eller regionala projekt som syftar till att minska avhopp. Ett exempel är ett isländskt projekt där utvalda skolor har fått extra medel för att följa upp de grupper som riskerar att hoppa av. Projektet betraktas som lyckat och har utökats till fler skolor.

Några av länderna arbetar med höjda antagningskrav för att öka genomströmningen i yrkes- och lärlingsutbildningen. I Danmark är höjda antagningskrav en del av reformen för *Bedre og mere attraktive erhvervsuddannelser* och i Sverige höjdes antagningskraven i och med gymnasiereformen 2011.

Förbättrad och mer tillgänglig studie- och yrkesvägledning på alla nivåer i utbildningssystemet betraktas som en viktig åtgärd för att förebygga avhopp. Frågan diskuteras i samtliga länder men är särskilt aktuell i Norge där tillgången till vägledning för unga och vuxna uppfattas som alltför liten. Den största anledningen anses vara att studie- och yrkesvägledning i Norge utförs av lärare, till skillnad från andra nordiska länder där studie- och yrkesvägledning är en egen profession.

2.5 Vuxnas möjlighet att delta i yrkes- och lärlingsutbildningar

Samtliga länder utom Island har särskilda studiegångar inriktade mot vuxna, likaså Grönland och Åland. Färöarna saknar särskild studiegång på gymnasial nivå inriktad mot vuxna.²² Samtliga länder inklusive Färöarna, Grönland och Åland har emellertid olika åtgärder eller speciella ingångar som syftar till att förenkla för vuxna och unga vuxna att genomgå yrkes- eller lärlingsutbildning. En speciell omständighet i Danmark är att ungdomar har rätt att börja läsa en utbildning upp till att de

²² Vinther-Jørgensen T. m.fl. (2013).

fyller 25 år, vilket skiljer sig från andra länder i Norden. I Sverige har personer inte tillgång till ungdomsskolan efter att de har fyllt 20 år, utan hänvisas då till särskild vuxenutbildning.

Den viktigaste åtgärden för att öka vuxnas deltagande i yrkesutbildning handlar om att på ett effektivt och ändamålsenligt sätt upprätta system för att värdera och erkänna reell kompetens och tidigare utbildningar för att på så sätt kunna förkorta utbildningen genom att ta bort utbildningsmoment som eleven redan behärskar. I tidigare studier framgår att de fem nordiska länderna har väl utvecklade system för att värdera reell kompetens.²³ I Finland, Norge och Danmark inleds vuxenutbildningen på gymnasial nivå med att värdera den reella kompetensen vilket sedan ligger till grund för den fortsatta utbildningen. I Sverige kan eleven själv ansöka om att få reell kompetens värderad.

Ansvar för att bedöma reell kompetens ligger emellertid ofta på de enskilda utbildningsanordnarna, ibland i samverkan med näringslivets parter. Intervjupersoner i flera länder pekar på att bedömning och värdering av reell kompetens inte görs på ett likvärdigt sätt.

En annan åtgärd är att ge vuxna ett tillfälle att genom ett examensprov visa sin yrkeskompetens och erhålla en examen utan att genomgå utbildning. Ett exempel på detta är Finlands system med fristående examina. Det är dock vanligt att elever väljer att gå en kortare del av en utbildning som förberedelse. Även i Norge är det möjligt att avlägga ett examensprov utan att ha genomgått utbildning, om man har relevant arbetslivserfarenhet (*Praksiskandidat*).

På Island betraktas inrättandet av Centrum för livslångt lärande som en framgångsrik åtgärd. Centren är regionala kontor som erbjuder en heltäckande service för allt som rör vidareutbildning med inriktning mot vuxna, se ruta om Centrum för livslångt lärande. En liknande ordning finns också i Danmark, så kallade centrum.²⁴

Vuxna som väljer att skola om sig eller byta inriktning på sin karriär återvänder i regel till utbildning från en etablerad position på arbetsmarknaden. Det kan vara en övergång som är särskilt utmanande och ett steg som kan utgöra ett hinder för många. En tillbakagång till studier kan exempelvis innebära förändrade ekonomiska förutsättningar eller att man måste flytta till en annan ort, vilket kan vara svårare för vuxna att anpassa sig till jämfört med ungdomar.

²³ Ibid.

²⁴ VEU står för Voksen- og Efteruddannelse (<http://www.veu-center.dk/>).

Trots vissa specifika utmaningar och hinder som rör vuxnas möjligheter att tillägna sig en yrkesutbildning är det flera intervjupersoner som framhåller att vuxna i själva verket kan ha bättre förutsättningar att klara en yrkes- eller lärlingsutbildning. Vuxna har vanligtvis någon form av tidigare arbetslivserfarenhet och därmed en grundläggande förståelse för arbetslivet villkor, vilket kan göra det enklare att klara en exempelvis lärlingsutbildning. Vuxna kan också i högre grad vara mer motive-
rade och målinriktade och därmed ha bättre förutsättningar att slutföra sin utbildning.

Centrum för livslångt lärande

Centrum för livslångt lärande (*Símenntunarmiðstöðvar*) är 10 regionala utbildningscentra för vuxna på Island som har bidragit till ökat deltagande för vuxna i utbildning. Centren är ett komplement till det isländska utbildningssystemet och har som syfte att säkerställa att alla lika rätt till utbildning, både allmän utbildning och yrkesutbildning, samt att motverka befolkningsflykt från glesbefolkade regioner. De flesta center har en styrelse bestående av företrädare för lokala myndigheter, utbildningsinstitutioner, arbetsgivare och fackliga organisationer i regionen. Centren ska vara uppdaterade kring de behov som invånarna i respektive region har och måste utnyttja möjligheten till distansstudier.

Verksamhet och kursutbud varierar från center till center eftersom det anpassas till befolkningens aktuella behov. Kurser erbjuds i samarbete med bland annat branschorganisationer, fackföreningar och arbetsgivare och innefattar både teoretiska ämnen och kurser i yrkesfärdigheter. Centren erbjuder ofta karriärrådgivning, validering av reell kompetens samt kurser i isländska för utlänningar. Centren samarbetar också med universitet på Island som erbjuder kurser i exempelvis datakunskap, språk, litteratur, design och konst, samt utbildningar av olika längd som leder till ett utbildningsbevis, inom exempelvis marknadsföring och projektledning.

2.6 Möjligheter till fortbildning och vidareutbildning

I de nordiska länderna varierar det vilka möjligheter som finns till vidare studier på högskola och universitet efter en avslutad yrkesutbildning. Systemen har nyligen förändrats i flera länder och hur integrerad yrkesutbildningen är i gymnasiet varierar. I Sveriges och Finlands skolbaserade system har yrkesutbildning sedan länge gett grundläggande högskolebehörighet. I Sverige förändrades yrkesprogrammen på gymnasiet i och med gymnasiereformen 2011 till att inte längre ge allmän

behörighet. Numera kan dock elever själva välja att läsa ett yrkesprogram med eller utan allmän behörighet.

I teorin är alla elever som genomgått yrkesutbildning i Finland behöriga till högre studier men de har i praktiken olika möjligheter att bli antagna beroende på vilken utbildning de gått. Exempelvis krävs det för vissa utbildningar särskild behörighet samt att eleven har läst specifika kurser för att kunna bli antagen. Personer med yrkesutbildningsexamen kan därför ha en längre väg för att bli behöriga till universitetsutbildningar än personer som har gått en allmän teoretisk utbildning.

Elever i Sverige som söker sig till en utbildning som ger högskolebehörighet får i regel en allmän behörighet och på samma sätt som i Finland krävs ytterligare kurser för att bli behörig för vissa utbildningar.

Även i Norge är det valfritt för elever att genomföra sin yrkesutbildning med eller utan erhållen behörighet till vidare studier. Där har elever möjlighet att efter två års yrkesutbildning byta inriktning och läsa de teoretiska ämnena som krävs för att få högskolebehörighet. Detta görs då i stället för att genomföra en lärlingsperiod på två år. Eleven kan välja att läsa detta extra år även senare i utbildningen.

En annan åtgärd som införts för att underlätta yrkesutbildades övergång till högskolan är *y-veien* i Norge (se faktaruta).²⁵

Situationen på Island och i Danmark skiljer sig åt från de länder som redan nämnts. Där är yrkesutbildningarna i utgångsläget inte högskoleförberedande och yrkes- och lärlingsutbildningssystemet är mer skilt från gymnasieutbildningen i dessa två länder. En liknande situation finns på Grönland, där yrkesutbildningar inte förbereder eleverna för högskolestudier. Därför krävs det oftast en något mer omfattande komplettering för att bli behörig till högskola och universitet för elever som går en yrkes- eller lärlingsutbildning. På Island består kompletteringen av ett till två års studier av teoretiska ämnen efter en avslutad yrkesutbildning. När detta infördes 2004 fanns det en osäkerhet inom den högre utbildningen om hur dessa elever skulle klara en akademisk utbildning. Systemet favoriserade också elever som hade gått en allmän teoretisk gymnasieutbildning.

I Danmark finns nu möjligheten att förlänga sin yrkesutbildning med tillägget "Eux" och på så sätt få allmän högskolebehörighet (*generell studiekompetanse*). Detta möjliggör då studier på samma villkor som för

²⁵ Kunnskapsdepartementet, "Y-veien": http://utdanning.no/tema/hjelp_og_veiledning/y-veien Universitets- og høyskolerådet (2010).

elever som gått på gymnasiet. Hur mycket utbildningen måste förlängas varierar bland annat beroende på vilken utbildning som kompletteras. Eux finns endast på vissa skolor och inom vissa utbildningar, eftersom projektet fortfarande befinner sig i en inledande fas.²⁶ I Danmark finns även möjligheten att efter en avslutad professionsbachelorutbildning direkt påbörja universitetsstudier. Det gäller dock bara för vissa specifika utbildningar som befinner sig inom samma ämnesområde. Vidare finns det kurser som ska göra övergången mellan professionsbachelorutbildning och universitetet lättare, så kallade *supplieringskurser*. Några intervjupersoner menar emellertid att vissa kritiska röster har rests mot kvaliteten på dessa kurser.

Elever med yrkesutbildning kan i Danmark gå direkt vidare till *erhvervsakademiuddannelser* samt *professionsuddannelser*.²⁷ På Färöarna finns det också möjlighet att vidareutbilda sig efter en yrkesutbildning. Bland annat erbjuds utbildningar för att bli elektriker och maskinoperatör. I Sverige finns yrkeshögskolan som är en eftergymnasial vidareutbildning inom yrken där det finns en stark efterfrågan från näringslivet. Kraven för att bli antagen är att man har kunskaper som motsvarar en gymnasieutbildning samt eventuellt relevanta förkunskaper. Utbildningsanordnaren kan dock anta personer som inte har formell behörighet genom att bedöma huruvida deras reella kompetens är tillräcklig för att klara av utbildningen och senare arbeta inom området.²⁸

I Norge finns ett likande system med *fagskolen*. Bland annat erbjuds vidareutbildning inom olika yrken och efter att ha fått flera års yrkeserfarenhet kan en person bli mästare (*mester*) inom sitt yrkesområde.²⁹

Även på Island finns möjlighet för yrkesutbildade att vidareutbilda sig till att bli mästare inom olika yrkesområden. En annan möjlig utbildningsväg är att bli lärare inom yrkesutbildningen. Det finns även vissa specifika ingångar till yrken som t.ex. flygledare och polis vid speciella skolor. Även *Vocational Education and Training Centre* ger möjlighet till vidareutbildning.³⁰

Personer med yrkesutbildning i Finland kan vidareutbilda sig på yrkeshögskolor (*polytechnics*). Studierna kan då leda till lägre eller högre yrkeshögskoleexamina.³¹ Sammantaget finns det alltså liknande system i

²⁶ Undervisningsministeriet (2014).

²⁷ Cedefop (2012d).

²⁸ Myndigheten för yrkeshögskolan (2014).

²⁹ Cedefop (2010).

³⁰ D. Stefánsdóttir & T. Ólafsson (2012).

³¹ Cedefop (2012b).

de nordiska länderna för möjligheter till vidareutbildning efter en yrkesutbildning.

För yrkesutbildade som önskar studera vidare kan validering av reell kompetens vara ett sätt att undvika långa omvägar för att få den formella kompetens som efterfrågas. Därför är det viktigt att det finns ett system för validering av reell kompetens som fungerar effektivt och rättsäkert. Flera intervjupersoner pekar på att de nordiska länderna har system som kan förbättras. Bland annat finns det i flera länder problem med att reell kompetens värderas på skilda sätt av olika utbildningsanordnare. Det efterfrågas en samsyn på hur valideringen ska göras för att bedömningarna ska bli mer likvärdiga och förutsägbara. Vidare har det i samtal med representanter från Island nämnts att det bedrivs ett arbete med validering av reell kompetens, men detta skulle kunna göras mer systematiskt. På Färöarna finns det ännu inte möjligheter att få reell kompetens värderad, varken för vuxna eller för unga på gymnasieutbildning eller på yrkesutbildningar.³²

Arbetet med validering har även en koppling den europeiska referensramen för kvalifikationer (EQF³³). EQF är ett europeiskt verktyg för att översätta en individs kunskap och kompetens mellan europeiska system. Målet är att underlätta individers mobilitet och det livslånga lärandet. Beslutet om EQF togs 2008 och innebär att alla länder ska utveckla nationella kvalifikationsramverk som möjliggör översättning. Validering av reell kompetens uppmuntras i EQF och samma tankesätt finns inom EQF och inom validering; det är den faktiska kunskapen och kompetensen som är det centrala.³⁴ Sammanfattningsvis kan konstateras att utvecklingen av validering av reell kompetens i de nordiska länderna är en process som påbörjats, men det finns utrymme för att processen ska standardiseras.

För de personer med yrkesutbildning som börjar studera kan det även efter antagning till högskolan kvarstå hinder. Eftersom deras utbildningsbakgrund skiljer sig åt från studenter som gått en teoretisk gymnasieutbildning, kan det innebära att de inte har fått samma förutsättningar att klara av teoretiska studier på akademisk nivå. Vidare har yrkes- och lärlingsutbildningarna generellt sett attraherat grupper av elever som är svagare i de teoretiska ämnena, vilket kan få effekten att de får det svårare att klara en akademisk utbildning. Svårigheterna när

³² Vinther-Jørgensen m.fl. (2013).

³³ European Qualifications Framework.

³⁴ Europeiska kommissionen (2012a).

personer med yrkesexamen påbörjat en högskoleutbildning består alltså dels av att de kan sakna tillräckliga teoretiska förkunskaper, dels av att en större andel av de studiesvaga eleverna valt yrkesutbildning.

Y-veien

Genom införandet av *y-veien* kan personer i Norge med viss yrkesutbildning söka direkt till universitetsutbildningar inom samma område. Tidigare har alltid en studieförberedande gymnasieutbildning krävts för att kunna bli behörig för vidare studier, men genom *y-veien* ställs endast krav på att ha ett relevant *fagbrev*, *svennebrev* eller andra yrkeskvalifikationer. *Y-veien* rör främst ingenjörsutbildningar. För att säkerställa att studenterna med yrkesutbildningsbakgrund som blir antagna genom *Y-veien* ska få samma kompetens som övriga studenter ges en större andel teoretisk undervisning och mindre praktik under högskoleutbildningen. Framförallt rör det sig om extra kurser i matematik och fysik.

Utvärderingen av *y-veien* visar att andelen studenter som genomgått hela utbildningen har varit förhållandevis stor i jämförelse med de studenter som fått en studieplats på traditionellt sätt. Det krävs mer resurser för att genomföra utbildningen för de studenter som kommit in via *y-veien*, eftersom studieplanen delvis måste ändras och att studenternas framsteg måste följas upp mer noga. Utvärderingen föreslår också att det bör införas nationella riktlinjer, så att uppbyggnaden av utbildningen är liknande på alla universitet och högskolor.

3. Samverkan mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare

3.1 Behovet av att skapa yrkes- och lärlingsutbildningar som svarar mot arbetsmarknadens behov

Samverkan mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare är en viktig del i de nordiska yrkesutbildningssystemen. Samverkan kan stärka och säkra kvaliteten i utbildningen, öka utbildningens attraktionskraft och ge en smidigare övergång till arbetsmarknaden.

Genom nära samarbete med såväl nationella som regionala företag finns det förutsättningar för att utbildningsinnehållet utformas efter näringslivets behov. En fortsatt framtida utmaning är att skapa former för samverkan mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare som kan bidra till fler relevanta yrkesutbildningar och som synliggör näringslivets behov av kompetens. Flera intervjupersoner understryker vikten av att säkra den framtida kompetensförsörjningen, vilket möjliggörs genom nära och systematisk samverkan. Detta kan resultera i att företag får större möjligheter att rekrytera medarbetare med rätt kompetens.

Det råder samstämmighet avseende det stora behovet av att säkerställa att dagens yrkesutbildningar svarar mot arbetsmarknadens efterfrågan. De nordiska länderna samt Färöarna, Grönland och Åland arbetar med att säkra att yrkes- och lärlingsutbildningssystemen svarar mot arbetsmarknadens behov på ett antal olika sätt.

Samverkan tar sig en mängd olika uttryck och utbildningsansvariga och näringslivet interagerar på olika sätt i såväl planerings- som genomförandeprocessen, bland annat genom yrkes- och branschråd i respektive land. De nordiska länderna arbetar även med olika prognostiseringsverktyg som behandlar arbetsmarknadens utveckling och branschernas framtida behov.

3.1.1 Yrkes- och branschråd i de nordiska länderna

Flera intervjupersoner framhåller att det är viktigt att verka för att stimulera kontakt mellan näringslivet och utbildningsanordnare. Yrkes- och branschråd möjliggör en formell och regelbunden dialog mellan samtliga involverade parter.

Det norska *Samarbeidsrådet for yrkesopplæring* (SRY) består av representanter från *Utdanningsdirektoratet*, samt arbetsgivare och fackförbund, exempelvis NHO, LO, Spekter och YS. Även representanter från såväl *Kunnskapsdepartementet* som *Senter for internasjonalisering av utdanning* deltar. Arbetet syftar till att utveckla yrkesutbildningssystemet. Om behov föreligger kan SRY även föreslå ändringar i regelverket.³⁵

Utöver SRY finns nio *faglige råd*; ett råd för varje utbildningsområde. De faglige råden är rådgivande organ som ska bidra till samarbete mellan relevanta aktörer både på regional och på nationell nivå. Arbetet ska även främja samarbete mellan olika branscher och sektorer. Följaktligen får näringslivet möjlighet att styra över utbildningsupplägget genom att exempelvis ge råd om innehållet i läroplanen. På regional nivå finns *yrkesopplæringsnemndene* som bland annat arbetar med frågor som rör dimensionering.

Nasjonalt fagskoleråd i Norge är ett rådgivande organ under *Kunnskapsdepartementet* med representanter från utbildningsanordnare, arbetsgivare och studenter som arbetar med frågor som rör kvalitet och dimensionering av *fagskoleutbildning*. Rådet består av medlemmar från bland annat LO, NHO, Spekter och YS.

Även i Danmark har arbetsgivare möjlighet att påverka de nationella yrkesutbildningarna. *Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser* (REU) fungerar som rådgivande organ till *Undervisningsministeriet*. Rådet arbetar med att studera utvecklingstendenser på arbetsmarknaden som kan vara av betydelse för den framtida danska yrkesutbildningen. Rådets rekommendationer kan användas för att ta initiativ till förändringar av utbildningsutbudet. REU består av medlemmar från exempelvis *Dansk Arbejdsgiverforening*, *Finanssektorens Arbejdsgiverforening*, *Kommunernes Landsforening*, *Landsorganisationen i Danmark*, *Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd*, elevorganisationer och lärarorganisationer. Närheten till arbetslivet anses vara en bidragande faktor till att många studenter får ett arbete efter avslutad yrkesutbildning.

³⁵ Utdanningsdirektoratet (2012).

De *faglige udvalg*, med parter från arbetsmarknaden, ska följa utvecklingen på den danska arbetsmarknaden, ta initiativ till förändringar i utbildningsutbudet och säkra att utbildningen är relevant. Därtill har *udvalget* till uppgift att kvalitetsutveckla och kvalitetssäkra utbildningarnas praktikdel, se avsnitt 2.2. Genom att genomföra så kallade *udviklingsredegørelser* som bland annat innefattar statistik över sysselsättningsgrad och utbildningsfrekvens kan *udvalget* säkra att utbildningarna följer arbetsmarknadens behov.

Även Island arbetar på ett liknande sätt. Den isländska regeringen har satsat på yrkesutbildning de senaste åren med avseende på att stärka kopplingen mellan yrkesutbildning och arbetsliv, bland annat genom branschernas yrkesråd. I yrkesråden deltar representanter från såväl arbetsgivare som arbetstagarorganisationer.

Det färöiska systemet liknar det danska med *fagråd* med representanter från industrin. På Färöarna samlas arbetsmarknadens parter i yrkesutbildningsrådet (*Yrkisútbúgvingarráðið*). Rådet ska bland annat ge råd gällande befintliga yrkesutbildningar och deras mål och struktur.

Det Nationale Arbejdsmarkedsråd på Grönland inkluderar parter från arbetsmarknaden, lokala myndigheter och företrädare från skolorna. Rådet diskuterar framtida arbetsmarknadsbehov. Det finns även ett antal lokala initiativ och det är kommunerna som arbetar fram och följer upp de lokala yrkesstrategierna.

I Sverige arbetar nationella programråd med att säkerställa näringslivets behov. De tolv råden, ett för varje yrkesprogram, syftar till samverkan på nationell nivå och består av representanter från arbetsmarknadens parter som är utsedda av Skolverket. Därtill engageras även branschorganisationer i råden. De nationella råden genomför bland annat analyser av yrkesutbildningarna utifrån arbetsmarknadens behov. Dessa analyser kan sedan användas som beslutsunderlag.

Arbetsmarknadsrådet i Sverige bidrar dels med information om utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden, dels med analyser till Myndigheten för yrkeshögskolan gällande yrkeshögskoleutbildningar. Informationen gäller exempelvis vilka yrkesområden som är på frammarsch respektive vilka som är på nedgång. Ledamöterna i rådet kommer från Arbetsförmedlingen, Svenskt Näringsliv, Företagarna, LO, Unionen samt Sveriges kommuner och landsting.

De nationella utbildningskommissionerna i Finland är rådgivande trepartsorgan som utses av Undervisnings- och kulturministeriet. De 26 kommissionerna, som är uppdelade på utbildningsområden, deltar i såväl planering som utveckling av yrkesutbildningarna. Kommissionerna består av företrädare från utbildningsförvaltningen, utbildningsan-

ordnare och lärare, samt arbetsgivare och arbetstagare. Arbetet i kommissionerna syftar till att dels följa upp verksamheterna och prognostisera kompetensbehovet i Finland och dels presentera förslag till såväl Undervisnings- och kulturdepartementet som Utbildningsstyrelsen.³⁶ Även på Åland finns ett liknande system med ett yrkesråd för respektive yrkesområde.

3.2 Prognostisering av arbetslivets framtida behov

Dimensioneringen av yrkesutbildningarna grundar sig dels i efterfrågan, dvs. potentiella studenter, dels i arbetslivets framtida behov. Behovet av arbetskraft varierar över tid, vilket resulterar i att olika typer av prognostiseringsverktyg är av betydelse för att svara på frågor om hur de framtida kompetensbehoven ser ut, om utbildningen kommer att säkerställa framtidens kompetensbehov och vilka verktyg som kan säkra tillgång på kompetent arbetskraft enligt arbetsmarknadens behov. Resultaten kan sedan användas för att utveckla utbildningarnas innehåll och utbildningsutbudet.³⁷

Arbetet med prognostisering skiljer sig åt mellan de nordiska länderna. Finland har under de senaste åren arbetat med att ta fram yrkesutbildningar som är anpassade efter arbetslivets behov genom att använda kvalitativ och kvantitativ prognostisering. Utbildningsstyrelsen prognostiserar framtida kompetensbehov genom så kallad kvalitativ prognostisering. Arbetet sker i samarbete med såväl ansvariga ministerier och forskningsinstitutioner som arbetsmarknadsorganisationer. Även utbildningskommissionerna är delaktiga i prognostiseringsarbetet. Utöver kvalitativa prognostiseringar används även kvantitativa prognoser som studerar förändringar i arbetskrafts- och utbildningsbehovet på lång sikt.

Prognostiseringen syftar till att bidra med information om framtida behov och hur yrkesutbildningen kan möta dessa behov. Därtill ska prognoserna bidra med användbar information som kan användas vid utveckling av läroplaner, undervisningens innehåll och examensstrukturerna. Resultaten från prognoserna ska även ge en vision om framtida

³⁶ Därtill arbetar arbetsmarknadsorganisationerna fram innehållet för examina som Utbildningsstyrelsen sedan godkänner. Förfarandet resulterar i att arbetslivets kunskapsbehov definieras i examensinnehållet.

³⁷ Detta avsnitt belyser ett antal olika prognostiseringsförfaranden, men är på intet sätt heltäckande. Utöver offentlig prognostisering genomför även olika branschorganisationer och andra aktörer egna prognostiseringar i respektive land.

förändringar i arbetslivet. Genom att också utbildningsanordnare arbetar med prognostiseringen antas det finska systemet kunna agera snabbare när arbetslivets behov förändras.

Olika former för prognostisering har utvecklats parallellt i Finland och i utvecklingsplanen för utbildning och forskning 2011–2016 menar den finska regeringen att det finns ett behov av att samordna olika former av kvalitativ och kvantitativ prognostisering. Målet med samordningen är att de olika perspektiven ska kunna komplettera varandra på ett bättre sätt.³⁸

På Åland arbetar Ålands statistik- och utredningsbyrå med prognostisering av framtida arbetsmarknadsbehov. Myndigheten genomförde nyligen en studie där man presenterade tre scenarier gällande arbetsmarknadsbehovet 2025. Rapporten ska bland annat kunna användas vid utformning av framtida utbildningar på gymnasie- och yrkeshögskolenivå.³⁹

I både Sverige och Danmark används såväl långsiktiga som kortsiktiga prognoser. Arbetsförmedlingen i Sverige genomför kortsiktiga och långsiktiga yrkesprognoser, vilket liknar prognostiseringsarbetet i flera andra nordiska länder. Prognoserna grundar sig på bedömningen av arbetsmarknadsläget inom 200 yrken. Därtill tar Arbetsförmedlingen in synpunkter från ett antal branschorganisationer. Resultaten skickas därefter på remiss till en expertgrupp bestående av företrädare från branschorganisationer, fackföreningar och arbetsgivare. De kortsiktiga prognoserna har en tidshorisont på ett år, medan de långsiktiga prognoserna ser fem till tio år framåt. Sistnämnda prognoser innehåller även framskrivningar av historisk data. Därtill publicerar Statistiska centralbyrån (SCB) i Sverige årligen rapporten Arbetskraftsbarometern. Undersökningen baseras på enkätsvar från ett urval av arbetsgivare och bidrar med information kring det framtida läget på arbetsmarknaden under ett till tre års sikt.

Statistisk Sentralbyrå (SSB) i Norge arbetar med prognostisering med hjälp av ekonomiska och demografiska modeller, exempelvis MODAG, en makroekonomisk modell, samt MOSART, en mikrosimuleringsmodell. Prognostiseringen bygger även på erfarenheter från de senaste 25 åren, samt förväntningar på framtida behov, och används för att på ett övergripande sätt beskriva eventuella framtida förändringar. *Kunnskapsde-*

³⁸ Undervisnings- och kulturministeriet (2012), se även: <http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/ennakointi/?lang=sv> Prognostisering i samband med utbildning, hämtad 140331

³⁹ ÅSUB (2013).

partementet startade under hösten 2013 ett treårigt projekt med syfte att utveckla ett system för analys och spridning av framtida kompetensbehov. Projektet tar sin utgångspunkt i tillgängliga prognoser avseende kompetensbehov samt andra relevanta analyser. Projektet förväntas bidra till ett bättre informations- och kunskapsunderlag.

Íslands statistikbyrå (*Hagstofa Íslands*) ansvarar för statistik som är relevant för utbildning och arbetsmarknad, men producerar inga egna prognoser. Arbetsförmedlingen (*Vinnumálastofnun*) genomför tillsammans med *Education and training service centre* olika undersökningar med syfte att studera och prognostisera eventuella arbetskraftsöverskott, respektive underskott. Materialet kan bland annat användas vid rekommendationer och i studievägledande syfte.

Våra intervjuutsagor betonar att prognosverktygen ofta är för generella i sin karaktär. Bland annat tar prognostiseringen sällan hänsyn till konjunktursvängningar, vilket lyfts fram som problematiskt. De kortsiktiga prognoserna som genomförs i flera nordiska länder är dock mer känsliga för konjunkturläget. Det finns ett behov av långsiktighet, dock efterfrågar arbetsgivare kortsiktiga prognoser som resulterar i att kraven på yrkeskunnande kan anpassas efter framtida behov.

3.3 Ökat engagemang från arbetsmarknadens parter i utbildningarna

Både små och stora företag engagerar sig på olika sätt i yrkes- och lärlingsutbildningarna i de nordiska länderna. Det finns emellertid ett fortsatt behov av att stimulera näringslivets engagemang, vilket kan ske på ett antal olika sätt. Som nämnts ovan råder samstämmighet om att det krävs en kontinuerlig dialog med näringslivet för att utbildningarna ska fortsätta att vara relevanta. Frågan om hur man ska öka företagens engagemang i yrkesutbildningarna diskuteras fortlöpande i samtliga nordiska länder. Flera intervjupersoner nämner trepartssamtal, dvs. gemensamma samtal mellan fack, arbetsgivare och det offentliga och menar att dessa samtal kan bidra till ett ökat engagemang. Några representanter från branschorganisationer efterfrågar även ett tydligare mandat för yrkes- och branschråden. Några intervjupersoner betonar att det inte krävs komplexa lösningar; det räcker att bjuda in företagen och fråga dem om deras behov och hur dessa ska tillgodoses. Det är viktigt att näringslivets representanter känner att de blir hörda, vilket inte alltid är fallet.

Det finns ett behov av fler lärlings- och praktikplatser i de nordiska länderna. Dessa kan emellertid vara svåra att få fram i tider av lågkonjunktur. Små och medelstora företag har inte alltid de resurser som krävs för att kunna engagera sig i yrkesutbildningar och att erbjuda lärlings- och praktikplatser. Krav på lönsamhet resulterar i att företagen kan behöva incitament för att kunna engagera sig i frågor av mer långsiktig karaktär.

Ett exempel är läroavtalsutbildningen som ges till både unga och vuxna i Finland och på Åland. Utbildningen avser studier på en arbetsplats som kompletteras med teoretiskt lärande. Utbildningen tar sin utgångspunkt i ett arbetsavtal mellan arbetsgivaren och studenten. 70–80 procent av utbildningen sker på arbetsplatsen, där handledaren från företaget ansvarar för studentens utbildning. Arbetsgivaren ska tillhandahålla en arbetsplatsutbildare som fungerar som en handledare på arbetsplatsen, som tillsammans med studenten, utbildningsanordnaren och läraren ska planera individens studier. De teoretiska studierna genomförs i skolorna eller i vuxenutbildningscenter. I likhet med en vanlig anställning får studenten lön under den period som utbildningen sker på arbetsplatsen. Arbetsgivaren får även utbildningsersättning som betalas av den läroanstalt som ansvarar för utbildningen. Ersättningen baseras bland annat på utbildningsområdet och kostnaden för den teoretiska utbildningen. Därtill kan arbetsgivaren få lönestöd om studenten tidigare varit arbetslös. Tillägget ska betalas enligt vad utbildningen förväntas medföra för kostnader för arbetsgivaren.

Det finns ett fortsatt behov av att knyta yrkesutbildningen närmare näringslivet och arbetet med att förbättra samverkansprocesserna är under fortsatt utveckling i de nordiska länderna samt Färöarna, Grönland och Åland. Ett exempel på detta är Teknikcollege i Sverige som även har fått efterföljare som exempelvis Vård- och omsorgscollege.

Arbetsmarknaden är i ständig förändring, vilket medför att näringslivets behov och krav ständigt varierar. Flera intervjupersoner framhåller att det är grundläggande att verka för att stimulera kontakt mellan näringsliv och utbildningsanordnare. Tidig kontakt med arbetslivet under studietiden anses dessutom kunna öka studenternas chans till att få ett jobb direkt efter examen. Följaktligen bör kontinuerlig samverkan med arbetslivet vara en integrerad del av utbildningen.

Uppföljning av tidigare studenter lyfts som ett verktyg av de intervjuade för att få kunskap om hur väl utbildningar svarar mot arbetslivets krav och behov. Därtill kan uppföljningen stärka matchningen med arbetsgivarnas efterfrågan.

Det finns olika möjligheter att förändra utbildningsutbudet när arbetsmarknaden förändras. Flera intervjupersoner betonar behovet av en mer dynamisk utbildning. För att kunna hantera frågor som rör dimensionering och för att kunna rätta till eventuella matchningsproblem är det viktigt att yrkesutbildningen är flexibel. Detta bidrar bland annat till att utbildningen snabbare kan förändras för att matcha näringslivets behov av arbetskraft och kompetens. Detta innebär dock ytterligare frågor då arbetslivets behov inte är entydigt. Vem är det som ger uttryck för sina behov? Vilka behov är det som ska tillgodoses; är det främst regionala, nationella, nordiska eller behov på EU-nivån?

Behovet av personer med branschspecifik utbildning är stort, och arbetslivet ställer idag höga krav på specialiserad kompetens. Följaktligen anses det vara viktigt att verka för att företag ska ta emot studenter i arbetsplatsbaserad utbildning. Detta anses även kunna bidra till att företag får tillgång till den kompetens som de efterfrågar. Frågor som rör kompetensförsörjning är viktiga såväl för näringslivet som för samhället. Det är även en viktig förutsättning för tillväxt.

Det är angeläget att arbetsgivare deltar aktivt i både planering och genomförande av utbildningarna. De kan inkluderas redan i initieringsfasen för att arbeta fram ett relevant utbildningsinnehåll. Exempelvis kan företagen ställa upp med expertkunskap när kurser, såväl teoretiska som praktiska, arbetas fram. Ett ökat engagemang från företagen redan i initieringsfasen skapar möjligheter för företagen att vara med och skapa den yrkesutbildning som branschen efterfrågar.

Företag kan även vara med och löpande påverka innehållet i utbildningarna. Exempelvis kan de agera som föreläsare under utbildningens teoretiska del. Företagen kan dessutom vara med och examinera studenterna. Ett exempel är Finland, där representanter för arbetsgivarna, arbetstagarerna och utbildningsområdet är med i bedömningen av studenten i så kallade examenskommissioner.⁴⁰

Teknikcollege

Yrkesutbildningsmodellen Teknikcollege i Sverige syftar till att säkra att företagens framtida arbetskraft har den kompetens som industrin efterfrågar. Utbildningen bygger på såväl praktiska som teoretiska ämnen och är utformad efter kompetensbehoven hos de företag som deltar. Tillsammans med utbildningsanordnare och företag samverkar kommuner för att

⁴⁰ Utbildningsstyrelsen tillsätter examenskommissionerna. De sköter offentliga uppgifter avseende fristående examina, exempelvis utfärdar de examensbetyg.

öka både attraktionskraften och kvaliteten i de tekniskt inriktade utbildningarna. Studierna är även förberedande inför teknisk högskola.

Regionala och lokala företag har en viktig roll och är delaktiga i både styrning av inriktning och utformningen av utbildningsinnehållet och regionala och lokala styrgrupper arbetar med att utbildningarna ska svara mot näringslivets framtida krav och behov. Detta gör att den lokala anknytningen ökar. Företagens engagemang skiljer sig åt beroende på storlek; företag deltar genom att bland annat anordna föreläsningar och studiebesök eller erbjuda praktikplats och feriejobb. Teknikcollege består av medlemmar från bland annat Teknikföretagen, Sveriges Ingenjörer, IF Metall och Industriarbetsgivarna.

4. Övergång från yrkes- och lärlingsutbildning till arbetsmarknaden

4.1 Övergången till arbetsmarknaden

Möjligheterna att få ett arbete efter en yrkes- och lärlingsutbildning varierar och beror på ett stort antal olika faktorer. Förutsättningarna på arbetsmarknaden kan se olika ut, beroende på vad det är för konjunktur i samhället, vilken region personerna bor i eller vilken bransch det handlar om. Det kan även handla om personliga egenskaper och individuella förutsättningar som bakgrund, hemmiljö, tillgång till nätverk, diskriminering samt andra sociala faktorer.⁴¹ Även ålder och tidigare arbetslivserfarenhet kan spela in då det gäller möjligheten att få ett arbete direkt efter utbildningen. Det är helt enkelt svårare för vissa grupper att ta sig in på arbetsmarknaden och det är inte enbart utbildningen som är avgörande för vilket arbete unga människor kan få.

Det kan vara intressant att studera de långsiktiga möjligheterna att få ett arbete efter en yrkesexamen och möjligheten att behålla ett arbete under längre tid.⁴² Frågan blir då i vilken mån yrkesutbildningarna bör svara mot omedelbara behov på arbetsmarknaden, eller om de snarare bör ge en bred grund att stå på inför framtida arbete och de skiftande förutsättningar som råder på arbetsmarknaden.

Då det gäller sysselsättning och ungdomsarbetslöshet är det svårt att mäta och jämföra statistik mellan olika länder, eftersom arbetslöshet klassificeras på olika sätt.⁴³ I vissa länder klassificeras lärlingar som anställda, medan de som deltar i skolbaserad yrkesutbildning inte anses vara en del av arbetskraften.

⁴¹ Cedefop (2012).

⁴² Olli Segendorf, Å (2013).

⁴³ Olofsson J., Wadensjö E. (2014).

Det är svårt att få fram jämförbara siffror mellan länderna på hur övergången till arbetsmarknaden ser ut för yrkes- och lärlingsutbildningar, eftersom det finns olika sätt att mäta och redovisa övergången. Övergången är också olika beroende av bransch och de faktorer som redan nämnts som konjunktur, region och individuella förutsättningar. Detta måste studeras mer ingående och fler mått bör tas fram för att få klarhet i vad som gör att individer lyckas etablera sig på arbetsmarknaden i de nordiska länderna.⁴⁴ Det kan även vara intressant att få ytterligare klarhet i om man får rätt typ av arbete och för hur lång tid man behåller ett arbete, vilket också har studerats i några länder.

I Danmark finns utförlig statistik på hur sysselsättningen ser ut efter att yrkesutbildningen har avslutats under olika tidsperioder. Av dem som tog yrkesexamen i Danmark 2010 hade närmare 80 procent arbete ett år efter utbildningen.⁴⁵ Statistik från Finland visar att sysselsättningen ett år efter yrkesexamen på andra stadiet i slutet av 2012 var närmare 70 procent.⁴⁶ I Norge har man i en enkätundersökning frågat dem som har fullföljt *fagskoleutdanning* 2012 om de hade arbete 9 månader efter utbildning och 70 procent uppgav att de hade arbete.⁴⁷ I Sverige hade 69 procent av dem som hade avslutat yrkesgymnasiet år 2009 ett arbete tre år efter examen och av dem som examinerades från yrkeshögskolan 2009 hade drygt 80 procent ett arbete efter ett år.⁴⁸ Andelarna är därmed tämligen lika länderna emellan. Det är dock viktigt att komma ihåg att en liten del av de personer som har gått en yrkes- eller lärlingsutbildning fortsätter att utbilda sig och går därmed varken vidare till arbete eller till arbetslöshet.

Vi frågade hur intervjupersonerna uppfattar att övergången från yrkes- och lärlingsutbildning ser ut i de nordiska länderna samt Grönland, Färöarna och Åland. De flesta hade uppfattningen att övergången generellt fungerar bra och att många får arbete, men att det är olika i olika branscher. I Sverige och Finland kan det dessutom generellt vara svårt att få arbete i vissa regioner. Detta är också fallet på Färöarna, där en del av befolkningen söker sig utomlands efter avslutad utbildning. En person menar att många får jobb efter utbildningen, men att det inte behöver ha med utbildningen att göra. Många framhåller även att en viktig

⁴⁴ Olofsson J., Wadensjö E. (2014) och OECD (2010).

⁴⁵ www.statistikbanken.dk

⁴⁶ www.stat.fi

⁴⁷ Waagene E., Støren L.A. (2013).

⁴⁸ www.scb.se

förutsättning att få arbete är en fungerande lärlings- eller praktikplats och här menar några intervjuade att detta kan vara skälet till att fler får arbete efter yrkeshögskolan än efter yrkesgymnasiet i Sverige.

4.2 Förslag om en bättre övergång till arbetsmarknaden

Vi ställde frågor om hur man kan skapa en bättre övergång från yrkes- och lärlingsutbildningar till arbetsmarknaden. Flera av de intervjuade tar upp att en bredare och mer generell grundutbildning behövs på yrkesutbildningarna. Några menar att de unga behöver bättre teoretiska kunskaper som goda kunskaper i språk och matematik för att klara av många av de högspecialiserade yrkena inom industrin. Några tar också upp att många unga som kommer direkt från yrkesutbildningarna helt enkelt inte har rätt kompetens eller rätt inställning till arbete.

Som tidigare har nämnts i rapporten har yrkes- och lärlingsutbildningarna i länder som Danmark och Sverige låg status, vilket gör att många svagpresterande personer går utbildningarna. Istället bör fokus ligga på att locka till sig de bästa eleverna till yrkes- och lärlingsutbildningarna för att få kvalificerade personer, menar några av de intervjuade. Det behövs även bättre yrkes- och karriärvägledning så att de unga och deras föräldrar förstår vad utbildningen går ut på och vad de kan förvänta sig för arbete.

Flera tar upp att utbildningarna måste matcha arbetsgivarnas behov och att utbildningssystemen måste utformas så att de kan anpassa sig till behoven på arbetsmarknaden och till arbetsgivarnas krav. Här är olika typer av prognoser på kort och lång sikt viktiga verktyg. En intervjuad person framhåller att regeringarna fokuserar mer på arbetslöshet än på den kompetens som de unga faktiskt har. Det är av vikt att arbetsgivarna är involverade tidigt i utbildningen och många framhåller att praktik är viktigt för att få kontakter och arbete efter studierna. Ofta framhålls att praktik eller en lärlingsplats är viktig för att få ett arbete, men i en studie (där inte Norge ingår) om övergången till yrkesutbildning till arbetsmarknad som CEDEFOP har tagit fram framhålls att det är marginella skillnader när det gäller sysselsättningsgrad för 25–34-åringar i 27+ länderna beroende på om de har gått en skolbaserad eller en arbets-

platsbaserad yrkesutbildning.⁴⁹ Något fler får arbete direkt efter en arbetsplatsbaserad yrkesutbildning, men skillnaden är inte stor.

Vissa unga har på grund av social bakgrund och svaga nätverk svårt att själva hitta en lärlingsplats, vilket är ett krav i flera länder. Ett förslag från en av de intervjuade är att det bör finnas mentorsprogram för dem som inte får stöd hemifrån. Mentorsprogrammet skulle även kunna hjälpa till att underlätta övergången till arbetsmarknaden.

Några personer tar upp olika former av stöd till företag eller till arbetssökande och de menar att ekonomiska incitament i olika former skulle kunna vara en framkomlig väg för unga att få arbete.

I flera av de nordiska länderna finns det olika typer av statliga insatser för att stödja både arbetssökande och företag. Stöd till arbetslösa finns exempelvis i form av stöd till vidareutbildning, vilket idag finns på Grönland och även fanns på Island efter krisen 2008. I Danmark finns olika typer av stöd till företag, t.ex. ett stöd som ges till företag som erbjuder en mentor till sin lärling. I Sverige får företag stöd under max ett år då de anställer unga mellan 15 och 24 år som saknar yrkeserfarenhet inom ramen för de så kallade yrkesintroduktionsavtal som slutits av parter på marknaden. Detta kallas för yrkesintroduktionsanställning och de unga får förutom arbetslivserfarenhet även stöd av en handledare på arbetsplatsen.⁵⁰

⁴⁹ Cedefop (2012).

⁵⁰ Sedan januari 2014 kan företag få ekonomiskt stöd. Stödet omfattar en ordinarie arbetsgivaravgift på drygt 31 procent av bruttolönen och ett handledarstöd på 2 500 kronor per månad.

5. Nordiskt samarbete

Trots de delvis olika utbildningssystemen som existerar i Norden, finns det ändå omfattande möjligheter att skapa ett nordiskt mervärde genom att utbyta kunskap och erfarenheter. Flera av de intervjuade uttrycker att om det inte går att direkt överföra goda exempel på grund av olika lagstiftning och struktur finns det likafullt utvecklingsmöjligheter. Det finns stora likheter mellan länderna i synsätt och kultur, och inom utbildningssektorn möter länderna liknande utmaningar. Dessa utmaningar kan hanteras på en nordisk arena och här kan erfarenheter och kunskap förmedlas. Det finns dock intervjupersoner som menar att det finns en begränsning i att det nordiska samarbetet främst sker på danska, norska och svenska och inte på engelska, vilket utesluter de personer som inte kan dessa språk.

Detta är ett arbete som redan påbörjats med bland annat den nordiska kunskapsbanken om avhopp från skolan och projektet Lärande på arbetsplats. Det finns ett flertal utmaningar som kan behandlas på nordisk nivå, bland annat arbetet med kvalitetssäkring.

I flera länder finns det problem med att rekrytera elever till yrkesutbildningen och utbildningens status anses vara låg. Detta är en fråga där det kan finnas möjligheter att lära av varandra för att förbättra yrkesutbildningarnas attraktionskraft, inte minst med tanke på att Finland varit framgångsrikt på området. Ytterligare en utmaning är hur samverkan mellan arbetslivet och utbildningen kan ske för att utbildningarna ska motsvara arbetsmarknadens krav och hålla en hög kvalitet. Det är en fråga som poängteras av många länder och inom detta område borde ett kunskapsutbyte kunna ske.

De nordiska länderna har en alltmer rörlig arbetsmarknad och flödet av arbetskraft mellan länderna har ökat. Ett ökat samarbete mellan länderna skulle kunna underlätta individernas rörlighet ännu mer. En möjlighet skulle kunna vara att underlätta att söka praktik- eller lärlingsplats i ett annat nordiskt land. Det handlar bland annat om att utveckla validering av utbildning och reell kompetens både inom och mellan de nordiska länderna. Här bedrivs redan en del arbete nationellt i flera av länderna med en utveckling av valideringssystem och med nationella kvalifikationsramverk som överensstämmer med det europeiska kvalifikationsramverket.

Det finns dock ytterligare steg som kan tas för att befästa systemet och medvetandegöra möjligheterna att översätta kompetenser och kvalifikationer mellan de olika länderna. Detta blir en ännu viktigare fråga i de regioner där ett stort utbyte av arbetskraft sker mellan länderna och där många utbildar sig i ett land för att sedan arbeta i ett annat land. En utveckling av ett kvalifikationsramverk skulle kunna vara att de nordiska länderna arbetade fram ett gemensamt system för erkännande av yrkesexamen. Detta skulle förenkla arbetskraftens rörlighet än mer.

På nationell nivå har offentliga tjänstemän i stor utsträckning goda kontakter med sina nordiska kollegor och ett utbyte av erfarenheter är möjligt. Det har dock lyfts fram i intervjuerna att det inte finns något systematiskt samarbete mellan de nordiska länderna när det gäller utbildning. De projekt som finns, däribland projektet Lärande på arbetsplats, är uppskattade, men det finns önskemål om mer stabila former för samarbete.

En annan dimension av att skapa nordiskt mervärde är den regionala och lokala arenan. Till skillnad från den nationella nivån, verkar det i mindre utsträckning finnas ett nordiskt samarbete på regional eller lokal nivå. Detta är något som efterfrågas, liksom ett nationellt samarbete där andra än de med högst befattning deltar. Det handlar då om att bredda samarbetet så att fler kan få inspiration och kunskap från andra länder samt om att få ett bredare perspektiv på de nordiska utmaningarna.

Ytterligare ett sätt att fördjupa samarbetet är att inkludera fler aktörer. Inte bara myndigheter och departement/ministerier kan dra nytta av ett nordiskt erfarenhetsutbyte, utan även arbetsmarknadens parter kan få ut något av detta. Bland annat skulle det kunna skapas ett samarbete där aktörer från det offentliga, näringslivet och fackföreningar lär av varandra om hur man kan arbeta tillsammans för att utveckla yrkes- och lärlingsutbildningar.

Det finns även goda möjligheter att skapa gemensamma nordiska evenemang kring yrkes- och lärlingsutbildningar för att öka intresset för yrkesutbildningarna. Ett förslag är att anordna nordiska yrkestävlingar.

En dimension av nordiskt samarbete som bör nämnas är att en stor del av samarbetet påverkas av regleringar och rekommendationer från EU. Därför sker en stor del av samarbetet inom ramen för EU. En utveckling av det nordiska samarbetet skulle kunna leda till en mer enad röst i EU från de nordiska länderna.

Sammantaget kan det konstateras att det finns en omfattande utvecklingspotential för det nordiska samarbetet inom yrkesutbildningsområdet. Trots vissa skillnader i systemuppbyggnad och lagstiftning möter länderna idag många liknande utmaningar såsom avhoppspro-

blem, kopplingen till arbetslivet, yrkesutbildningarnas attraktionskraft, validering av kompetens m.m. Dessa skulle kunna behandlas på en nordisk arena, förslagsvis av en bred grupp aktörer med olika infallsvinklar. Dessa frågor får allt större vikt, i takt med utvecklingen av en alltmer rörlig arbetsmarknad och mobil befolkning.

Utbildning Nord

Ett exempel på en samnordisk utbildningsanordnare är stiftelsen Utbildning Nord.⁵¹ Stiftelsen bildades av regeringen i Finland, Norge och Sverige och anordnar yrkesutbildningar inom ett antal olika områden.

Utbildningen ska vara anpassad efter Finlands, Norges och Sveriges arbetsmarknadsbehov och ska bedrivas på ett sätt som underlättar mobilitet mellan de nordiska ländernas arbetsmarknader.

Utbildningen har tillknutits branschråd där olika branscher ska ha möjlighet att lämna synpunkter på bl.a. utbildningsinnehållet. Utbildning Nord har sedan 2011 även arbetat med validering i syfte att utveckla värderingssystemet för tidigare kunskaper och utveckla en enklare, flexibla och mindre kostsam valideringsmodell.

⁵¹ Juridiskt namn: Utbildning Nordkalotten.

6. Reflektioner

Det finns en mängd utmaningar i arbetet med att på ett bättre sätt utveckla yrkes- och lärlingsutbildningssystemen i de nordiska länderna samt Färöarna, Grönland och Åland. Det handlar om att höja kvaliteten, förbättra rekryteringen både på ungdoms- och vuxennivå, minska avhopp, utveckla samverkan med arbetslivet och förenkla övergången mellan utbildning och arbete.

Ett antal reformer har redan genomförts och ytterligare flera är under genomförande i olika länder. Inte sällan har man identifierat ungefär samma problem i de olika länderna och delvis är därför vissa inslag i reformerna gemensamma.

Det finns dock en del inneboende motsättningar mellan olika möjliga åtgärder – det som är avsett som en förbättring kan få negativa bieffekter rörande andra delar av yrkes- och lärlingsutbildningssystemen. Att manövrera i landskapet av både individers och samhällets behov, önskemål från olika parter, möjliga åtgärder och slutligen åtgärdernas avsedda och oavsedda effekter, är en grannlaga uppgift.

Utan att göra anspråk på att vara heltäckande vill vi avslutningsvis elaborera något kring några av de mest uppenbara dilemman som beslutsfattare inom olika organisationer och på olika nivå har att förhålla sig till.

Verktyg mot utanförskap eller hög status?

Många är överens om att yrkes- och lärlingsutbildningarna måste attrahera fler, framförallt för att säkerställa kompetensförsörjningen, minska utslagningen på arbetsmarknaden och bidra till att förverkliga människors önskan om ett arbete.

Yrkes- och lärlingsutbildning framhålls relativt ofta i den politiska debatten som ett alternativ för studiesvaga och skoltrötta ungdomar och människor som riskerar att hamna i utanförskap. De åtgärder som nu görs i syfte att öka antagningen till yrkes- och lärlingsutbildningar är framförallt inriktade mot personer som är studiesvaga eller riskerar utanförskap och handlar om att skapa särskilda utbildningsprogram eller förkortade utbildningar med stort fokus på praktisk yrkesträning. Samtidigt vill näringslivet att yrkes- och lärlingsutbildningarna ska locka de mest ambitiösa och studiemotiverade eleverna. Flera röster inom

näringslivet efterfrågar en högre kvalitet på utbildningarna liksom bättre teoretiska kunskaper, särskilt inom matematik och språk.

Trots betydande insatser är det alltså många som börjar en yrkes- och lärlingsutbildning som aldrig fullföljer den. Forskningen visar tämligen entydigt att det framförallt är personer som har en felaktig bild av utbildningen eller som har en bristande motivation, som har svårast att fullfölja sin utbildning. Det finns därför goda skäl att anta att yrkes- och lärlingsutbildningarna även i framtiden riskerar att vara särskilt drabbade av låg genomströmning och stor andel avhopp med negativa samhällsekonomiska effekter och social utslagning som följd.

Det finns en inbyggd motsättning mellan att tydligt marknadsföra yrkes- och lärlingsutbildning gentemot studiesvaga målgrupper och samtidigt åstadkomma en ökad status och attraktionskraft även för andra grupper – man lockar helt enkelt inte resursstarka och ambitiösa studerande genom att marknadsföra utbildningarna mot studiesvaga grupper och man ökar inte heller utbildningarnas status.

Utmaningen ligger i att skapa ett utbud av utbildningar som kan anpassas och tillgodose olika gruppers behov av utbildning. Det kan finnas anledning att mer noggrant undersöka vilka behov som finns av olika typer av utbildningsprogram, allt från korta utbildningar med hög grad av yrkesträning till längre, mer krävande och avancerade yrkesutbildningar med ett större teoretiskt inslag.

Ökad kvalitet genom prestationsbaserad eller behovsbaserad resurstilldelning?

Finansieringen av utbildningen kan användas som incitament för att stimulera kvalitetsarbete i utbildningen. I Finland finns exempel på en finansieringsmodell som fördelar en mindre andel medel baserat på prestation enligt en viss uppsättning kvalitetsindikatorer. Prestationsbaserad medelstildelning tillämpas ofta inom universitets- och högskolevärlden och kan då påverka både finansiering av forskning och finansiering av högre utbildning. Olika modeller finns i olika länder. I grunden handlar det om att premiera kvalitet. Frågan om hur kvalitet kan mätas är dock inte okomplicerad och liksom i alla system kan en viss modell leda fel och bidra till oönskade bieffekter. Det skulle kunna utredas och prövas om ett visst mått av prestationsbaserad resurstilldelning vore ett lämpligt kvalitetsdrivande instrument för yrkes- och lärlingsutbildningar även i andra länder.

Ett sådant system skulle eventuellt komma i konflikt med den uppfattning som hävdar att yrkes- och lärlingsutbildningar bör finansieras enligt en kompensatorisk princip, där de studerandes olika förutsättningar ska vara styrande för resursfördelningen, i syfte att bidra till en

mer likvärdig utbildning och till kvalitetshöjning där det bäst behövs och där behovet är som störst.

Individens intresse eller arbetsmarknadens behov?

Yrkes- och lärlingsutbildning är en viktig pusselbit i det livslånga lärandet. Syftet med yrkes- och lärlingsutbildning är liksom annan utbildning tudelat och handlar å ena sidan om att säkerställa tillräcklig kompetensförsörjning på arbetsmarknaden och därigenom bidra till framtida konkurrenskraft samt å andra sidan om att utgöra ett verktyg för individer att uppnå social integration och självförverkligande. Dessa två syften kan i vissa fall komma i konflikt med varandra, exempelvis när det kommer till frågan om arbetsgivarnas inblandning i utbildningarna.

Vikten av att öka engagemanget från arbetsgivare i yrkes- och lärlingsutbildningarna tas upp i flera sammanhang. Många röster har höjts för att stärka arbetsgivarnas inflytande inte bara över utbildningarnas innehåll utan även över dimensioneringen av utbildningarna. Det finns exempelvis önskemål från regeringar och myndigheter om att fler arbetsgivare ska ta emot lärlingar och praktikanter samt i vissa fall att arbetsgivarna i högre utsträckning ska ta över utbildningen av lärlingar. Arbetsgivarna har å sin sida ett behov av att få kompetent personal och en stor andel av dem har samtidigt ett vinstintresse och måste i många fall lösa sina behov av kompetens i ett kortsiktigt perspektiv, och det ligger inte alltid i deras intresse att ta emot lärlingar eller driva utbildningar.

Det kan innebära problem med att lämna över för mycket av utbildningen av unga till arbetsgivarna, eftersom utbildningen då riskerar att bli alltför yrkesspecifik och kanske inte kan användas i andra sammanhang om förutsättningarna på arbetsmarknaden förändras. Också en utbildning som inte motsvaras av ett omedelbart behov på arbetsmarknaden kan visa sig ha ett värde senare i karriären eller ge erfarenheter som kan tillämpas inom andra områden.

De nordiska länderna har utvecklade system för att prognostisera framtida kompetensbehov och låta arbetsmarknaden utöva påverkan på utbildningarna. Arbetsmarknadens inflytande i detta avseende kan ha en viktig legitimerande funktion och kan dessutom påverka arbetsgivares benägenhet att erbjuda praktik- och lärlingsplatser. Arbetsmarknadsprognoser kan likafullt slå fel och det har visat sig vara utomordentligt svårt att förutse kompetensbehoven på den framtida arbetsmarknaden inom vissa branscher. Vidare kan en alltför endimensionell styrning av utbildningsmarknaden komma i konflikt med människors önskan att välja utbildning efter intresse.

Nordiskt samarbete – kostnad och mervärde

Allra sist en reflektion om nordiskt mervärde och nordiskt samarbete rörande yrkes- och lärlingsutbildningar. För enskilda skolor såväl som för myndigheter och andra organisationer inom yrkesutbildningsområdet är det emellanåt svårt hinna med det nordiska samarbetet när EU-samarbetet och annat internationellt arbete tar mycket tid och resurser. Samarbetet har en kostnad. Det är därför viktigt att det nordiska samarbetet leder till en viss konkret nytta och till ett mervärde i de respektive länderna.

Ett sådant mervärde kan exempelvis uppstå genom det utbyte av kunskaper och erfarenheter som sker redan idag mellan de nordiska länderna. Det finns goda förutsättningar att öka det nordiska mervärdet genom att utveckla utbytet av kunskaper och erfarenheter som gäller utbildningarnas kvalitet, rekrytering, samverkan med arbetsgivare och inte minst övergången från utbildning till arbetsliv. Däremot kan det vara svårare att direkt överföra goda exempel, eftersom strukturerna för yrkes- och lärlingssystemen ser så pass olika ut.

Samarbetets tyngdpunkt bör därför ligga på att låta sig inspireras av vad som görs i övriga länder, snarare än att försöka implementera specifika reformer. Exempelvis finns goda möjligheter för unga människor att använda sin yrkesutbildning i de andra nordiska länderna samt Färöarna, Grönland och Åland. Här kan dock fler anpassningar göras för att möjliggöra praktik i ett annat land och att validera andra länders utbildningar. Vilka åtgärder som bör och kan göras måste vart och ett av de nordiska länderna samt Färöarna, Grönland och Åland själva avgöra.

I det ovanstående har vi undersökt och presenterat hur de nordiska länderna samt Färöarna, Grönland och Åland arbetar med en rad frågor kopplade till yrkes- och lärlingsutbildningar. Vi menar att det finns gott om inspiration att hämta genom att närmare studera vad som görs i övriga Norden.

Referenser

- Bäckman, O., Jakobsen, V., Lorentzen, T., Österbacka, E., & Dahl, E., (2011): *Avhopp från gymnasieskolan i Norden: omfattning och konsekvenser*.
- Bäckman, O., Jakobsen, V., Lorentzen, T., Österbacka, E., & Dahl, E. (2011): *Dropping out in Scandinavia – Social Exclusion and Labour Market Attachment among Upper Secondary School Dropouts in Denmark, Finland, Norway and Sweden*. Institutet för Framtidsstudier 2011:8
- Cedefop (2010): *VET in Europe Country report 2010 Norway*.
- Cedefop (2012a): *Finland VET in Europe – Country report*.
- Cedefop (2012b): *Spotlight on VET Finland*.
- Cedefop (2012c): *Vocational Education and Training in Denmark*.
- Cedefop (2012d): *Vocational education and training in Denmark. Short description*.
- Cedefop (2012e): *Yrkesutbildning i Europa översikt över den svenska yrkesutbildningen*.
- Cedefop (2012f): *From education to working life – The labour market outcomes of vocational education and training*.
- Cedefop (2013): *Spotlight on VET Iceland*.
- Cedefop (2014): *Spotlight on VET Norway*.
- Departementet for Uddannelse og Forskning (2012): *Redegørelse om Naalakkersuisuts Uddannelsesstrategi*.
- Departementet for Uddannelse (2014): *Kirke, Kultur og Ligestilling*.
<http://naalakkersuisut.gl/da/Naalakkersuisut/Departementer/Uddannelse-Kirke-Kultur-og-Ligestilling>
- Europeiska Kommissionen (2012a): *About EQF*. http://ec.europa.eu/eqf/about_en.htm, hämtad 140402
- Europeiska kommissionen (2012b): *Institutions Providing Adult Education and Training*. https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Iceland:Institutions_Providing_Adult_Education_and_Training, hämtad 140402
- Europeiska kommissionen (2013): *Ongoing Reforms and Policy Developments*.
https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Finland:Ongoing_Reforms_and_Policy_Developments, hämtad 140402
- EQAVET: <http://www.eqavet.eu/qa/gns/case-studies/2008-Case-Studies/Finland-funding-links-to-quality.aspx>, hämtad 140402
- Høst H. m.fl. (2012): *Tradisjonelle utfordringer – fornyet interesse. Hvordan er de nordiske landes yrkesutdanninger i stand til å møte arbeidslivets behov?* TemaNord 2012:503
- Høst H. (red.) (2012): *Kunnskapsgrunnlag og faglige perspektiver for en studie av kvalitet i fag- og yrkesopplæringen*. Rapport 1 Forskning på kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. Rapport 22/2012
- Høst H. (red.) (2013): *Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. Fokus på skoleopplæringen*. Rapport 2 Forskning på kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. NIFU rapport 21/2013

- Høst H., Seland I., Sjaastad J., Skålholt A. (2014): *Kan organisering av lærlingformidling forklare store ulikheter i resultat? En studie av lærlingformidling i 3 fylker*. NIFU Rapport 7/2014
- Kristjánisdóttir, I.G (2013): *Átaksverkefnið nám er vinnandi vegur*. I: FRÆ-ÐSLUMÍÐSTÖÐ ATVINNULÍFSINS.
- Kunnskapsdepartementet (2012): *På rett vei – Kvalitet og mangfold i fellesskolen*.
- Kunnskapsdepartementet: *Y-veien*. http://utdanning.no/tema/hjelp_og_veiledning/y-veien, hämtad 140402
- Kunnskapsdepartementet (2014): <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd.html?id=586>
- Markussen, E., (2010): *Frafall i utdanning for 16–20 åringer i Norden*. Nordiska ministerrådet, TemaNord 2010:517
- Markussen, E., Wigum Frøseth, M., Lødding, B., & Sandberg N. (2008): *Bortvalg og kompetense*. NIFU STEP Rapport 13/2008
- Ministeriet for Børn og Undervisning (2013): *Evalueringsrapport om kvalitetspatruljens arbejde. Samlet rapport*.
- Myndigheten för yrkeshögskolan: *Behörighet, urval och antagning*. <https://www.yrkeshogskolan.se/Om-ansokan/Behorighet-urval-och-antagning/>, hämtad 140325
- Nielsen, K., Jørgensen, C. H., Koudahl, P., m.fl. (2013): *Slutrapport: Erhvervsskoleelever i det danske erhvervsuddannelsessystem. Retention of vocational students in the Danish VET system*.
- Nordiska Ministerrådet: *Det færøske uddannelsessystem*. <http://www.norden.org/sv/norden-foer-dig/studera-i-norden/studera-paa-faeroearna/det-faeroeske-uddannelsessystem>, hämtad 140402
- Nordiska ministerrådet: <http://www.norden.org/sv/tema/haallbar-nordisk-vaelfaerd/utbildning-och-arbete-foer-vaelfaerd/laerande-paa-arbetsplatsen>, hämtad 140325
- OECD (2010): *OECD Reviews of Vocational Education and Training – Learning for Jobs*.
- Olofsson, J., & Panican, A. (2008): *Ungdomars väg från skola till arbetsliv – nordiska erfarenheter*. Nordiska ministerrådet
- Olofsson J., Wadensjö E. (2014): *Lärlingsutbildning – en väg till arbetsmarknaden?* SNS Analys nr 19
- Regeringen (2014): *Aftale om Bedre og mere attraktive erhvervsuddannelser*. (Socialdemokraterne og Radikale Venstre), Venstre, Dansk Folkeparti, Socialistisk Folkeparti, Konservativ Folkeparti og Liberal Alliance, 24. februar 2014
- Skolinspektionen (2013a): *Fördjupad tillsyn på yrkesprogram*.
- Skolinspektionen (2013b): *Gymnasial lärlingsutbildning – En kvalitetsgranskning av gymnasial lärlingsutbildning*.
- Skolverket (2012): *Gymnasial lärlingsutbildning de tre första åren 2008–2011. Delta-gande, elevernas erfarenheter och studieresultat*.
- Skolverket (2011): *Gymnasial lärlingsutbildning och arbetsförlagt lärande gymnasieskola 2011*.
- Skolverket: *Fruktbart första möte om lärande på arbetsplats*. http://www.skolverket.se/polopoly_fs/1.215791!/Menu/article/attachment/apl_reportage_2.pdf
- Skolverket: *Kvalitet i yrkesutbildning (KYRK)*. <http://larlingskompassen.se/download/18.5289fb51142168be9761ecb/1384166635507/PP+L%C3%A4rlingskompassen+Lotta+Naglitsch.pdf> Statistikbanken (2014): www.statistikbanken.dk, hämtad 140401

Statistikcentralen (2014): www.stat.fi, hämtad 140401

Statistiska centralbyrån (2014): www.scb.se, hämtad 140401

Stefánsdóttir, D. & Ólafsson, T. (2012): *Iceland. VET in Europe – country report*. Cedefop.

Styrelsen for videregående uddannelser: *Færøerne*. <http://gribverden.dk/vaelgrigtigt/norden/faeroerne>, hämtad 140402

Sunngu: *Erhvervsuddannelse*. <http://www.sunngu.gl/erhvervsuddannelse>, hämtad 140402

Sunngu: *Kurser for voksne*. <http://www.sunngu.gl/erhvervsuddannelse/kurser-for-voksne>, hämtad 140402

Sunngu: *Optagelseskrav*. <http://www.sunngu.gl/erhvervsuddannelse/optagelseskrav>, hämtad 140402

Teknikcollege: www.teknikcollege.se, hämtad 140325

Thorhaug Frederiksen J., Hersom H., Helms Jørgensen C. (2012): *Muligheder og barrierer på erhvervsuddannede unges vej til videregående uddannelse*. Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning Roskilde Universitet

Uddannelses- og Forskningsministeriet: *Erhvervsakademier*. <http://fivu.dk/uddannelse-og-institutioner/videregaende-uddannelse/erhvervsakademier>, hämtad 140402

Utdanningsdirektoratet: *Samarbejdsrådet for yrkesopplæring (SRY)*. <http://www.udir.no/Spesielt-for/Fag-og-yrkesopplering/SRY/>, hämtad 140402

Utdanningsdirektoratet: *Samfunnskontrakt for flere læreplasser*. <http://www.udir.no/Upload/Fagopplering/Samfunnskontrakt%20for%20flere%20%C3%A6replasser%202012-2015.pdf?epslanguage=no>, hämtad 140325

Undervisnings-, forsknings- og kulturministeriet (2002): *Uddannelsesystemet i Island*.

Undervisningsministeriet (2012): *Faglært til fremtiden – Bedre og mere attraktive Erhvervsuddannelser*. Rapport 2012/13:43

Undervisnings- og kulturministeriet (2012): *Utbildning och forskning 2011–2016. Utvecklingsplan*. Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2012:2

Undervisnings- och kulturministeriet: *Prognostisering i samband med utbildning*. <http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/ennakointi/?lang=sv>, hämtad 140331

Undervisningsministeriet (2011): *Erhvervsuddannelserne – fakta og muligheder*.

Undervisningsministeriet: *Eux*. <http://www.ug.dk/uddannelser/erhvervsuddannelsereudveud/eux.aspx#fold5>, hämtad 140325

Undervisnings- och kulturministeriet: *Reform av yrkesutbildningens studerandeurval*. http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/vireilla_koulutus/opiskelijaksiotto/index.html?lang=sv, hämtad 140402

Undervisnings- och kulturministeriet (2012): *UKM Omriktning av studerandeantalen inom yrkesutbildningen och verkställande av den strukturella utvecklingen*. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattillinen_koulutus/lomakkeet_ja_paeaetoekset/asiakirjat/OKM_Ammatillisen_koulutuksen_opiskelijamaarien_vahentaminen_ruo.pdf hämtad 140402

Undervisnings- och kulturministeriet: *Ändringar i yrkesutbildningens examensstruktur*. http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/vireilla_koulutus/ammattillisen_koulutuksen_tutkintorakenne/index.html?lang=sv, hämtad 140402

Ungdomsstyrelsen (2013): *Ung idag 2013 – Utbildning och lärande*.

- Universitets- og høgskolerådet (2010): *Y-vei og tresemesterordningen. Evaluering av status og anbefalinger for kvalitetssikring.*
- Utbildningsstyrelsen: *Yrkesutbildningen i Finland.* http://www.oph.fi/download/131424_yrkesutbildningen_i_finland.pdf, hämtad 140402
- Utdanningsdirektoratet (2012): *Retningslinjer – for samarbeidet mellom Samarbeidsrådet for yrkesopplæring (SRY), de faglige rådene og Utdanningsdirektoratet.*
- Vinther-Jørgensen T. m.fl. (2013): *Uddannelse for voksne – Kortlægning af ligheder og forskelle i ordninger på ISCED 3-niveau for voksne i de nordiske lande, Grønland og Åland samt på Færøerne.* Nordiska ministerrådet
- Waagene E., Støren L.A. (2013): *Fagskoleutdannedes studiesituasjon og arbeidsmarkedssituasjon.* NIFU Rapport 40/2013
- Wigum Frøseth m.fl. (2010): *En, to...tre? Den vanskelige overgangen. Evaluering av Kunnskapsløftet. Fra andre til tredje år i videregående opplæring.*
- Yrkisdeplin: *Erhvervsuddannelsesrådet.* <http://www.yrkisdeplin.fo/Default.aspx?ID=8148>, hämtad 140325
- Ålands gymnasium: *Utbildning på Åland 2014–2015.*
- ÅSUB (2013): *Utbildningsbehov och arbetsmarknad 2025.* Rapport 2013:4

English summary

The rather widespread youth unemployment in several of the Nordic countries, the Faroe Islands, Greenland and Åland has led to an increased focus on both if and how vocational education and training leads to employment for young people. Issues of recruitment and quality of vocational and apprenticeship training are at the top of the agenda in these countries. Youth employment is important both for society and for the individual, and the link between education and the labour market is seen as critical.

The aim of this study has been to describe the reforms and other actions carried out in the Nordic countries, the Faroe Islands, Greenland and Åland concerning vocational and apprenticeship training and to reflect on the challenges that characterise the vocational education and training systems.

The report contains an outline of quality and accessibility of vocational education and training, with a focus on quality assurance in both the school environment and in job training. The study also discusses the problems of limited access to internships in some sectors, which makes it difficult to recruit to the education.

School dropouts is considered as a major problem, there are however significant differences in dropout rates between the countries. Recent studies suggest that type of education, field of study and student's social background are all key factors that influence dropout rates.

The extent to which vocational education and training enables further studies in professional education programmes or higher education vary in the countries; in Finland and Sweden the education provides basic requirements for university studies, in Norway some minor additions to the education are required, whereas the education in Iceland and Denmark does not make students qualified for further studies at higher education institutions.

Collaboration between schools and labour market parties is important, but one of the main challenges is how to establish interaction between schools and employers to ensure the future supply of expertise.

The transition to the labour market from vocational education and training is often described as problematic. Students' abilities of getting a job also depend on a variety of related factors such as sector specific conditions and the state of the economy, as well as personal and individual circumstances. However, vocational education and training in the Nordic countries seems to be quite effective in creating job opportunities for students.

In recent years vocational education and training has been subject to reformation in the Nordic countries, and new reforms are being introduced to further improve effectiveness and relevance. However, there is some inherent contradiction between the various measures taken by the countries. Something that is intended as an improvement in one area can have negative side effects in another, leading to a number of dilemmas for policy makers. These dilemmas are discussed in the concluding chapter of the report and briefly introduced in this summary.

Vocational education and training is often presented in the policy debate as a suitable form of education for academically unmotivated and people at risk of social exclusion. Meanwhile, companies want vocational education and training programmes to attract ambitious and motivated students, and that the quality of education should increase concerning theoretical subjects like mathematics and language skills. Thus there is an inherent contradiction in promoting this form of education to groups facing learning difficulties and at the same time increasing the general status and attractiveness for vocational education and training.

Performance-based funding is widely used within the higher education sector to reward quality. In Finland some funding of vocational education and training is allocated through this principle. Performance-based funding could be considered as an instrument to push quality in other Nordic countries as well. However, these types of instruments may come in conflict with the more common demand driven allocation of resources, where students' different preconditions govern funding, and where resources are allocated to where the need is greatest to achieve equal opportunity in education.

The main purpose of vocational education and training is twofold, ensure skills provision in the labour market and contribute to social inclusion and personal fulfilment for the individual. However, these two dimensions can sometimes come in conflict, for example when determining educational content, learning outcomes and dimensioning of educational programmes.

It is important that Nordic cooperation leads to tangible benefits and added value for all countries participating. However, cooperation is time consuming and claim resources that occasionally must be used for collaboration in the EU and other international arenas. This study suggests good prospects for Nordic added value by transfer of knowledge and experience between countries, related to the main issues of vocational education and training. The countries face similar challenges and can draw inspiration from what has been done elsewhere to tackle the challenges posed to the system. Though, it is probably difficult to directly translate best practices between countries.

Bilaga A Intervjupersoner

Allen, Margaretha	Skolverket
Alm Chearnley, Karin	Arbetsmarknadsdepartementet
Bergqvist, Christer	Myndigheten för yrkeshögskolan
Beyer-Arnesen, Knut Erik	Forum for Fagskoler
Dalsgaard, Hjördis	Undervisningsministeriet
Eliasson, Marica	Ålands gymnasium
Eriksson, Tobias	Teknikföretagen
Gaard, Eyðun	Yreksdepilin (yrkesuddannelsekontoret)
Grönberg, Lennart	Handelsanställdas förbund
Hendeliowitz, Jan	Styrelsen for arbejdsmarked og rekrut-tering
Hertzberg, Dagfinn	Kunnskapsdepartementet
Ilner, Kristian	NHO (Næringslivets Hovedorganisasjon)
Johansson, Jacob	Utbildningsdepartementet
Kamppi, Päivi	Rådet for utbildningsutvärdering
Karlsson, Fritjof	Utbildningsdepartementet
Koski, Leena	Utbildningsstyrelsen
Koskinen, Mikko	Finlands Fackförbunds Centralorganisation
Kristiansen, Karl Gunnar	Utdanningsdirektoratet
Kristjansson, Olafur G	Ministeriet for utbildning, forskning och kultur
Larsson, Josefine	IF Metall
Leirmo, Hilde S	Arbeids- og sosialdepartementet
Magnussen, Magnus	Færøernes Håndværksmesterforening
Neergard-Holm, Simon	Dansk Arbejdsgiverforening
Nielsen, Gert	Undervisningsministeriet
Nielsen, Jesper V	Departementet for Uddannelse, Kirke, Kultur og Ligestilling
Olsson, Johan	Svenskt Näringsliv
Olsson, Tommy	Arbetsförmedlingen
Pastila Eklund, Mari	Undervisnings- og kulturministeriet
Petursson, Gissur	Vinnumálastofnun (Directorate of Labour)
Rask, Ingeborg	Utbildningsstyrelsen
Riihimäki, Tarja	Undervisnings- og kulturministeriet
Ringborg, Pontus	Arbetsmarknadsdepartementet
Rønneberg, Carl E	NHO (Næringslivets Hovedorganisasjon)
Skaar, Karl	Utdanningsdirektoratet
Slot, Birgitte	Dansk Industri
Sorgenfrey, Bente	FTF
Stensby, Bjørn Ragnar	NOKUT
Sterner, Benedikte	LO
Storfors, Elisabeth	Ålands landskapsregering
Sveinbjørnsson, Björg	Departementet for erhverv, råstoffer og arbejdsmarked
Søgaard, Bente	YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralfor-bund)
Þorsteinsdóttir, Katrín Dóra	Federation of Icelandic Industries
Thun, Bård Inge	Rådet for fylkeskommunale fagskoler
Virtanen, Markku	Arbets- och näringsministeriet
Williamsdottir Grey, Helen	IDAN's Vocational Education and Training Centre

Rekrytering, genomströmning och relevans

Faugert & Co Utvärdering har genomfört en studie om yrkes- och lärlingsutbildningar i de nordiska länderna, Färöarna, Grönland och Åland. I studien beskrivs de reformer som genomförts i de nordiska länderna då det gäller kvalitet, tillgänglighet och insatser för att minska antalet avhopp. Studien belyser även frågor om samverkan mellan utbildningsanordnare och arbetsmarknadens parter liksom vikten av att skapa en smidig övergång till arbetsmarknaden.

Det finns en mängd utmaningar i arbetet med att utveckla yrkes- och lärlingsutbildningssystemen i riktning mot högre kvalitet, minskade avhopp och ökad samverkan med arbetslivet. Ska utbildningarna förhindra utanförskap eller ha hög status? Ska utbildningarna ta till vara individens intresse eller arbetsmarknadens behov? Det finns emellertid goda förutsättningar att skapa ett nordiskt mervärde genom att utbyta kunskap och erfarenheter, trots ländernas olika system för yrkes- och lärlingsutbildningar.

TemaNord 2014:544
ISBN 978-92-893-2807-4
ISBN 978-92-893-2808-1 (EPUB)
ISSN 0908-6692

9 789289 328074