OXFORD RESEARCH

2023/11

Förutsättningar för gränsöverskridande yrkespraktik

En rapport till Interreg-projektet *Nordfokus*

Interreg

Medfinansieras av Europeiska unionen

Öresund-Kattegat-Skagerrak

Knowledge for a better society

Oxford Research provides knowledge for a better society by combining our competencies in research, strategy, and communication.

We carry out analyses and evaluations a cross several thematic fields including industry- and regional development, welfare policies, labour market and education issues, as well as research- and innovation systems.

We also facilitate implementation and change processes based on the outcome of our analyses and evaluations.

Oxford Research was established in 1995 and has operations in Belgium (Brussels), Denmark, Finland, Norway, Latvia and Sweden.

Mottagare av rapporten

Föreningarna Nordens Förbund och partnerkretsen i Nordfokus, ett projekt med finansiering från Interreg Öresund-Kattegat-Skagerrak 2021–2027.

Morten Fabricius
Projektledare, Nordfokus

morten@nordfokus.org

Kontaktpersoner för rapporten

Louise Fabricius
Chefsanalytiker, Oxford Research

louise.fabricius@oxfordresearch.se
+45 42 22 19 49

Roe Langaas
Senioranalytiker, Oxford Research

roe.langaas@oxfordresearch.se
+46 (0) 738 74 85 38

Summary

From April to November 2023, Oxford Research was commissioned by the Interreg-funded project Nordfokus to study the conditions for cross-border internships in vocational training between Denmark, Norway, and Sweden. The study has been limited to vocational programmes at upper secondary level, including programmes aimed at both adolescents and adults. The study is based on document studies and interviews with experts and education providers in the respective countries. The findings of the study will contribute to Nordfokus' efforts in developing a cross-border model for vocational training. Below we summarise the key observations from the study.

Few internship exchanges between Denmark, Norway, and Sweden.

Cross-border internships already take place among the Scandinavian countries, partly with support from the EU's programme for international exchange in education, Erasmus+. However, statistics from Erasmus+ reveal that there are far fewer Danish, Norwegian and Swedish students undertaking internships in another Scandinavian country compared to the United Kingdom, Spain, or Germany. In general, only a small number of vocational students engage in cross-border internships as part of their education programme.

Previous studies have indicated that a lack of information, mental barriers, and labour market conditions are obstacles to cross-border internships. Although many education providers make efforts to assist their students in undertaking cross-border internships, they often lack both resources and networks. Meanwhile, students lack knowledge about the possibilities of cross-border internships.

Vocational education programmes differ between Scandinavian countries

There are significant differences in the organisation and design of vocational education and training programmes in Denmark, Norway, and Sweden. Sweden, in particular, stands out by distinguishing between vocational upper secondary school for adolescents and vocational upper secondary school for adults, whereas programmes in Norway and Denmark, to a larger extent, does not differentiate between age groups. Sweden also has two separate tracks for school-based vocational education and training, with shorter internships of at least 15 weeks, and apprenticeships, with at least half of the programme as a workplace-based learning. In Denmark and Norway, programmes are generally longer and all students spend up to several years in workplace-based learning. Another significant difference is that Swedish vocational students do not usually receive a salary and have to rely on student grants from the Swedish National Board of Student Finance (CSN).

Norway is characterised by a model of vocational training offices (*opplæringskontor*), which - unlike in Denmark and Sweden, where the education provider is responsible for the internship - takes over contact with the student and their internship employer when the school-based part of the training is completed. It is also the training offices that formulate the requirements for and approve employers and supervisors at the placement site.

No structural barriers to cross-border internships

The structural conditions for cross-border internships between the Scandinavian countries are favourable, despite the limited extent of internship exchanges between the countries. First, there is a clear political direction within the EU and the Nordic countries towards increased cross-border internships and recognition of internships undertaken abroad. For instant, there exists an EU benchmark specifying that 8 percent of member states' vocational students should participate in international mobility activities. To support this benchmark, the Erasmus+ programme allows education providers, either individually or as consortia, to apply for financial and practical support to send students on cross-border internship placements. Second, there are no laws or formal rules hindering the execution or recognition of cross-border internships.

Differences in programmes can pose practical challenges

While there seem to be few structural obstacles to cross-border internships, there are practical challenges, linked to the differences in the organisation and design of the programmes in each country. This includes differences in the length and content of programmes, internship periods, and the timing of internships during the programme. Such disparities can influence employers' expectations of learners and their skills. Notably, the model of financial compensation differs between countries. The fact that Swedish employers generally do not pay salaries to interns may be a hurdle for Danish and Norwegian students who expect renumeration during their placements. Similarly, this means that Swedish students are reliant on either a salary or financial support from Erasmus+ to finance their cross-border internships, since support from CSN is not enough to cover living costs.

Incentives exist - but need strengthening

Although there are several incentives for vocational students in Denmark, Norway, and Sweden to undertake cross-border internships in the other Scandinavian countries, it is not very popular in practice. Interviewees for this study expressed that the group of students interested in placements within Scandinavia differs from those seeking opportunities in countries further afield. For instance, it may include students who prefer to stay close to home, wish to avoid flying, or are enrolled in programmes where it is professionally attractive to do an internship in another Scandinavian country.

For education providers, international work experience provides an opportunity to systematically work on quality assurance, develop staff skills, and - particularly in Sweden - strengthen the school's competitiveness vis-à-vis other institutions. There are thus several incentives for schools to offer cross-border internships, but awareness of the opportunities available under Erasmus+, for example, is often low. In addition, schools find it resource-intensive to administer and support students during their cross-border placements, including maintaining contact with education providers and employers in other countries.

Employers also need clear incentives, such as a lack of domestic labour and expertise, to take on vocational students from other Scandinavian countries, as foreign students are perceived as more resource-intensive than domestic students.

In Chapter 4 (**Slutsatser och rekommendationer till Nordfokus**), we make suggestions as to how Nordfokus can work to encourage more vocational students from Denmark, Norway, and Sweden to undertake cross-border internships in another Scandinavian country.

Sammanfattning

Oxford Research har under perioden april till november 2023 haft i uppdrag av det Interreg-finansierade projektet Nordfokus att studera förutsättningarna för gränsöverskridande yrkespraktik mellan Danmark, Norge och Sverige. Studien har avgränsats till yrkesprogram på gymnasial nivå, inklusive utbildningar riktade till både ungdomar och vuxna. Studien baseras på dokumentstudier och intervjuer med experter och utbildningsanordnare i de berörda länderna. Resultaten av studien ska ligga till grund för Nordfokus arbete med att utveckla en gränsöverskridande praktikmodell. Nedan sammanfattar vi centrala iakttagelser från studien.

Få praktikutbyten genomförs mellan Danmark, Norge och Sverige

Gränsöverskridande praktik genomförs redan idag mellan de skandinaviska länderna, bland annat med stöd från EU:s program för internationellt utbyte inom utbildning, Erasmus+. Däremot visar statistik från Erasmus+ att det är betydligt färre danska, norska och svenska elever som gör utlandspraktik i ett annat skandinaviskt land än som gör praktik i exempelvis Storbritannien, Spanien eller Tyskland. Generellt är det få yrkeselever som görs gränsöverskridande praktik inom sin utbildning.

Tidigare studier har pekat på att brist på information, mentala barriärer och förutsättningar på arbetsmarknaden utgör hinder för gränsöverskridande praktik. Även om många utbildningsanordnare gör insatser för att hjälpa sina elever att genomföra utlandspraktik, saknar de ofta både resurser och nätverk, medan eleverna saknar kunskap om de möjligheter som finns med gränsöverskridande praktik.

Yrkesutbildningarna skiljer sig åt mellan länderna

Det finns ganska stora skillnader sett till hur yrkesutbildningarna i Danmark, Norge och Sverige är organiserade och utformade. Framför allt utmärker sig Sverige, genom att skilja på yrkesgymnasium för ungdomar och yrkesvux för vuxna, medan programmen i Danmark och Norge gör mindre skillnad mellan åldersgrupper. I Sverige finns även två separata spår för skolförlagd yrkesutbildning, med kortare praktik på minst 15 veckor, och lärlingsutbildning, med minst halva utbildningen som praktik. I Danmark och Norge är programmen generellt sätt längre och samtliga elever tillbringar upp till flera år i praktik. En annan stor skillnad mellan länderna är att svenska yrkeselever på praktik som regel inte får någon lön utan får förlita sig på studiestödet från Centrala Studiestödsnämnden, CSN.

Norge utmärker sig genom modellen med *opplæringskontor,* som – till skillnad från i Danmark och Sverige, där utbildningsanordnaren ansvarar för praktiken – tar över kontakten med eleven och deras praktikarbetsgivare när den skolförlagda delen av

utbildningen är slutförd. Det är även *opplæringskontoren* som formulerar kraven på och godkänner arbetsgivare och handledare på praktikplatsen.

Inga strukturella hinder för praktik mellan länderna

De strukturella förutsättningarna för gränsöverskridande praktik mellan de skandinaviska länderna är goda, trots att praktikutbyten mellan länderna sker i ringa omfattning i praktiken. För det första finns en tydlig politisk styrning inom EU och Norden mot ökad gränsöverskridande praktik och erkännande av utlandspraktik. Till exempel finns inom EU ett riktmärke om att 8 procent av medlemsländernas yrkeselever ska delta i internationell mobilitet. För att understödja detta riktmärke finns Erasmus+ som utbildningsanordnare, antingen enskilt eller som konsortier, kan söka ekonomiskt och praktiskt stöd från för att skicka elever på utlandspraktik. För det andra finns inte några lagar eller formella regler för att genomföra eller tillgodoräkna utlandspraktik mellan länderna.

Skillnaderna i utbildningarna kan försvåra i praktiken

Det kan däremot finnas praktiska svårigheter med att genomföra gränsöverskridande praktik mellan länderna, kopplat till skillnaderna i hur utbildningarna är organiserade och utformade. Till exempel vad gäller utbildningarnas och praktikperiodernas olika längd och innehåll, samt tidpunkten som praktiken infaller under utbildningen. Detta kan påverka arbetsgivares förväntningar på elever och deras kunskaper. Framför allt skiljer sig modellen för ekonomisk ersättning mellan länderna. Att svenska arbetsgivare som regel inte betalar ut lön till yrkeselever på praktik kan utgöra ett hinder för danska och norska elever som förväntar sig att få lön under praktiken. På samma sätt innebär det att svenska elever är beroende av antingen lön eller ekonomiskt stöd från Erasmus+ för att kunna finansiera sin utlandspraktik i något av de andra länderna.

Incitament finns – men behöver stärkas och synliggöras

Trots att det finns flera incitament för yrkeselever i Danmark, Norge och Sverige att göra utlandspraktik i de andra skandinaviska länderna är det i praktiken inte särskilt populärt. Den elevgrupp som är aktuell för utlandspraktik inom Skandinavien upplevs av de vi pratat med vara en annan än den som söker utlandspraktik i länder längre bort. Det kan exempelvis vara elever som vill ha nära hem, som vill undvika att flyga eller som läser utbildningar där det rent yrkesmässigt är attraktivt att göra praktik i ett annat skandinaviskt land.

För utbildningsanordnare innebär utlandspraktik en möjlighet att arbeta systematiskt med kvalitetsarbete och internationalisering, kompetensutveckla personal och att – särskilt i Sverige – stärka skolans konkurrenskraft *vis-a-vis* andra skolor. Det finns sålunda flera incitament för skolor att erbjuda utlandspraktik, men ofta är kännedomen om de

möjligheter som finns inom exempelvis Erasmus+ låg. Skolorna upplever det därtill som resurskrävande att administrera och hjälpa eleverna under utlandspraktiken, inklusive att upprätthålla kontakter med utbildningsanordnare och arbetsgivare i andra länder.

Även arbetsgivare behöver tydliga incitament för att ta emot yrkeselever från andra länder, eftersom utländska elever upplevs som mer resurskrävande än inhemska att ha på praktik. För att det ska anses attraktivt för arbetsgivare att delta i gränsöverskridande praktik ska det exempelvis till att arbetsplatsen inte kan hantera kompetensförsörjningen enbart genom lokal eller inhemsk rekrytering.

I kapitel 4 (**Slutsatser och medskick till Nordfokus**) lämnar vi förslag på hur Nordfokus kan arbeta för att fler yrkeselever från Danmark, Norge och Sverige ska göra utlandspraktik i något av de andra länderna.

Innehåll

1. Inledning 1
1.1 Om Interreg-projektet *Nordfokus* 1
1.2 Om studien 2

2. Befintliga stödprogram för gränsöverskridande praktik 6
2.1 Nationella stödprogram 6
2.2 Nordiska stödprogram 8
2.3 Europeiska stödprogram 8

3. Kartläggning och analys 15
3.1 Sammanfattad kartläggning av utbildningssystemen 16
3.2 Utvecklad analys av förutsättningarna för gränsöverskridande praktik 20

4. Slutsatser och medskick till Nordfokus 33

Intervjuer och referenser 35
Dokument 35
Intervjuer 38

1. Inledning

I det här kapitlet beskriver vi kort projektet Nordfokus samt redogör för studiens syfte, avgränsningar och genomförande.

1.1 Om Interreg-projektet *Nordfokus*

Inom både EU och Norden finns en ambition om att öka graden av internationell mobilitet inom gymnasiala yrkesutbildningar. 2010 beslutade EU:s medlemsstater om en riktlinje för utbildning, där ett av riktmärkena var att 6 procent av medlemsländernas yrkeselever skulle delta i internationell mobilitet. Beslutet grundade sig i Köpenhamnsdeklarationen från 2002[1], som lyfte fram behovet av att stärka den europeiska aspekten av yrkesprogram som ett av fyra prioriterade områden. Riktmärket för internationell mobilitet höjdes 2020 till 8 procent till följd av ett beslut i Europeiska rådet[2]. Riktmärket är inte bindande, men är samtidigt något som EU:s medlemsstater ska arbeta mot med hjälp av de stödinstrument som finns tillgängliga, såsom Erasmus+. Vad gäller den nordiska nivån finns inom ramen för de nordiska regeringarnas samarbete, sedan 2004, en överenskommelse[3] om samarbete inom gymnasieskolan med en artikel om att erkänna och harmonisera yrkespraktik mellan de nordiska länderna.

Tidigare studier har pekat på att brist på information, mentala barriärer och förutsättningar på arbetsmarknaden utgör hinder för gränsöverskridande praktik. Även om många utbildningsanordnare gör insatser för att hjälpa sina elever att genomföra utlandspraktik, saknar de ofta både resurser och nätverk, och eleverna saknar kunskap om de möjligheter som finns med gränsöverskridande praktik. För studenterna kan övergången från utbildning till arbetsmarknad verkar ohanterlig och svår. Studenter kan även känna oro över att kommunicera på ett främmande språk och över sin förmåga att förstå och bli förstådda på en arbetsplats utomlands. Det kan också finnas problem med erkännande av kurser, intyg, utbildningar eller id-kort i andra länder.

Mot bakgrund av detta ska projektet *Nordfokus*, som genomförs under perioden 2023–01 – 2025–12 med 2 186 740 euro i finansiering från Interreg Öresund Kattegat Skagerrak 2021–2027, utveckla en gränsöverskridande praktikmodell som kan anpassas till olika yrkesutbildningar. Projektet genomförs inom insatsområde g*ränslös arbetsmarknad* och

[1] European Council (2002) *Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training.*
[2] European Council (2020) *COUNCIL RECOMMENDATION of 24 November 2020 on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience* (2020/C 417/01).
[3] Avtal mellan Sverige, Danmark, Finland, Island och Norge om nordisk utbildningsgemenskap på gymnasienivå (teoretiska och yrkesinriktade utbildningar) (2004).

har som mål att både elever och arbetsgivare ska vända sig till de skandinaviska grannländerna när de letar efter praktikanter, praktikplatser eller arbete. Projektet bygger vidare på de tidigare Interreg-projekten *Nordisk Jobstart+* och *Nordisk Jobløsning* som *Föreningarna Nordens Förbund* genomfört, men riktar sig till en ny målgrupp, nämligen personer inom yrkesutbildning. De tidigare projekten har visat att det finns ett intresse för att främja gränsöverskridande praktik inom yrkesutbildning mellan de skandinaviska länderna. *Nordfokus* kommer fokusera på följande:

- Att förbättra det gränsöverskridande samarbetet mellan utbildningsanordnare.
- Att göra det lättare för arbetsgivare att hitta relevanta kandidater för praktik i andra länder och samtidigt förbereda praktikanterna för att verka på en gränslös arbetsmarknad.

Projektet leds av Föreningarna Nordens Förbund och genomförs i samarbete med NAV Agder, ABL Konsult i Malmö, Aalborg Handelsskole, AMU Nordjylland, Halmstads kommun, Malmö stad och TECHCOLLEGE. Geografiskt täcker projektet 11 svenska, danska och norska regioner i Öresund-Kattegat-Skagerrak-geografin.

Projektet syftar till att förbättra möjligheterna för ungdomar med yrkesutbildning att hitta relevanta praktikplatser i Danmark, Norge och Sverige, och samtidigt lösa rekryteringsutmaningar för arbetsgivare inom projektgeografin. De tre länderna står alla inför utmaningen att allt färre ungdomar väljer yrkesutbildningar, vilket skapar utmaningar för arbetsgivare som har svårt att attrahera relevant kompetens. Genom att samarbeta över gränserna ska projektet bidra till att lösa kompetensutmaningarna utan att bidra konkurrens mellan länderna.

Nordfokus har gett Oxford Research i uppdrag genomföra en studie av förutsättningarna för gränsöverskridande praktik i Danmark, Norge och Sverige. Studien ska fungera som underlag för arbetet i Nordfokus och för den praktikmodell som projektet ska utveckla.

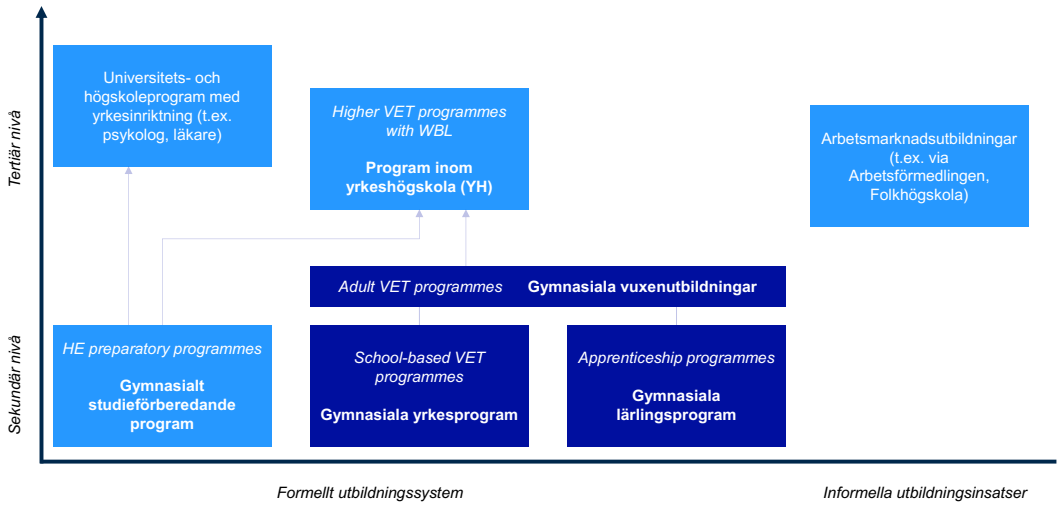
1.2 Om studien

Syftet med den här studien är att kartlägga och analysera förutsättningar för gränsöverskridande praktik i Danmark, Norge och Sverige. Studien ska belysa skillnader mellan ländernas utbildningssystem – från strukturell nivå – ned till enskilda utbildningsanordnares, arbetsgivares och elevers incitament att delta i gränsöverskridande praktik. Målet är att studien ska presentera slutsatser och medskick till arbetet med den praktikmodell som Nordfokus ska utveckla.

Studien har avgränsats till gymnasiala yrkesprogram på sekundär nivå inom ländernas utbildningssystem (det vill säga ISCED 3-nivå enligt det internationella systemet för utbildningsnivåer, markerade i mörkblått i **Figur 1** nedan), inklusive yrkesutbildningar

riktade till både ungdomar och vuxna. Figuren nedan illustrerar hur denna avgränsning faller ut i praktiken när den tillämpas på det svenska utbildningssystemet.

Figur 1. Översikt av systemet för yrkesutbildning i Sverige. Baserad på Cedefop (2016).



Den empiriska avgränsningen innebär i en svensk kontext att utbildningar på tertiär nivå, såsom yrkeshögskola (ISCED 4 och 5) och yrkesinriktade program på universitet och högskola (ISCED 5, 6 och 7), inte omfattas av studien. Inte heller informella utbildningsinsatser, såsom arbetsmarknadsutbildning folkhögskoleutbildningar, omfattas av studien. Det ska poängteras att den distinktion som görs i figuren mellan gymnasiala utbildningar och yrkesvux bara är tillämpbar i Sverige i och med att de danska och norska utbildningssystemen inte gör samma distinktion mellan ungdoms- respektive vuxenutbildning.

Studien geografiska fokus är på Danmark, Norge och Sverige även om vi också gör en europeisk utblick i kartläggningen av befintliga stödprogram för internationell mobilitet. Vi har i samråd med representanter för Nordfokus valt att inte fokusera specifikt på de danska, norska och svenska regioner som omfattas av Nordfokus-projektet utan ser till de ingående länderna som helhet. Studien har genomförts i tre faser under maj-september 2023 enligt den process som visas i **Figur 2** nedan.

Figur 2. Sammanfattning av processen för studiens genomförande.



Genomförandet inleddes med ett uppstartsmöte mellan Oxford Research och representanter för Nordfokus, följt av att vi genomförde en litteraturöversikt av tidigare studier om gränsöverskridande praktik i Skandinavien samt ett litet antal explorativa intervjuer med personer i Nordfokus styrgrupp. Den inledande datainsamlingen låg därefter till grund för framtagandet av en reviderad analysram, respondentlistor och anpassade intervjuguider för olika respondenttyper.

Datainsamlingen, i form av dokumentstudier och intervjuer med nyckelpersoner inom yrkesutbildning i de berörda länderna, genomfördes i huvudsak under senvåren och försommar 2023. I kapitlet **Intervjuer och referenser** återfinns en fullständig och anonymiserad förteckning över intervjurespondenterna samt en lista med de dokument vi studerat. Referaten från intervjuerna och studierna av dokumenten dokumenterades utifrån innehåller följande dimensioner och övergripande analysfrågor:

- **Organisering** – hur är yrkesutbildningarna organiserade och vad innebär organiseringen för förutsättningarna att genomföra gränsöverskridande praktik?
- **Utformning** – hur är yrkesutbildningsprogrammen och praktikloppen utformade och vad innebär utformningen för förutsättningarna att genomföra gränsöverskridande praktik?
- **Inriktning** – vilka ämnesmässiga utbildningsinriktningar finns och hur påverkar inriktningarna förutsättningarna att genomförande gränsöverskridande praktik?
- **Arbetsmarknadens involvering** – i vilken utsträckning är arbetsmarknadens parter involverade i utbildningarna och vad innebär deras involvering för förutsättningarna att genomföra gränsöverskridande praktik?
- **Incitament** – vilka incitament har olika utbildningsanordnare, arbetsgivare och elever för och/eller mot att göra gränsöverskridande praktik?

Analysramen ovan spänner från strukturella förutsättningar i termer av utbildningarnas organisering i ländernas offentliga förvaltningar – via de praktiska förutsättningarna i

genomförandet av utbildningarna – till aktörernas olika incitament för eller mot att delta i gränsöverskridande praktik. Som en del i studien har vi, i tillägg till att analysera ovanstående dimensioner, kartlagt de **befintliga stödprogrammen** för internationell mobilitet inom yrkesutbildning i länderna som omfattas av studien.

I juni träffades hela studieteamet i Stockholm för ett fysiskt analysmöte som mynnade ut i en preliminär analys och preliminära slutsatser. Den här slutversionen av rapporten har diskuterats på två möten med representanter för Nordfokus och reviderats utifrån de synpunkter som inkom på mötena.

I nästa kapitel (**kapitel 2**) redogör vi för resultaten av kartläggningen av befintliga stödprogram.

I **kapitel 3** presenterar vi vår kartläggning av utbildningssystemen för yrkespraktik och vår analys av vilka förutsättningar som finns för gränsöverskridande praktik mellan länderna.

I **kapitel 4** presenterar vi slutsatser och medskick till arbetet med praktikmodellen som ska Nordfokus ska utveckla.

2. Befintliga stödprogram för gränsöverskridande praktik

I det här kapitlet redogör vi för vår kartläggning av befintliga stödprogram för internationell mobilitet inom yrkespraktik.

2.1 Nationella stödprogram

I Danmark finns det nationella stödprogrammet *Oplæring i udlandet* (OPU). OPU bekostar elevens reseutgifter, flyttavgifter, delar av hyra, samt en rad andra utgifter i samband med praktik i utlandet (se **Faktaruta** nedan). OPU finansieras genom *Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag* (AUB). OPU är endast tillgängligt för elever som är på *hovedforløbet* av sin utbildning. Eleven kan som mest få DKK 32 000 per år i bidrag från AUB.

Faktaruta: Bidrag från AUB vid utlandspraktik genom OPU

Elever kan få max. DKK 32 000/år för att täcka kostnader kring:

- Resa för att börja och avsluta praktik
- Utgifter till visum, vaccination, reseförsäkringar
- Flytt vid start och avslutning av praktik
- Resa vid skoluppehåll i Danmark
- Transport under skoluppehåll
- Hyra för bostad i utlandet (upp till DKK 2500/månad)
- Kontantinsats (upp till DKK 4000)
- Avgift till mäklare (upp till DKK 2000)
- Komplettering av lön vid skoluppehåll i Danmark
- Kost och logi i samband med skoluppehåll i Danmark

Skolor kan få bidrag för de avtal som tecknas i utlandet när eleven saknar en dansk *uddannelsesaftale* (dvs. vid *skoleudsendelse*)

- Kan söka bidrag för uppsökande verksamhet i utlandet för att hitta praktikplatser
- Från AUB: Bidrag på DKK 2000 för varje *oplæringsaftale* på 3 mån-1 år. DKK 3000 kr för avtal på över 1 år. Kan söka ytterligare DKK 1000 om avtalet förlängs över 1 år.
- Från staten: Bidrag från staten på DKK 6680 för varje tecknat avtal. Utbetalas samtidigt.

Elever kan genomföra OPU på två sätt. Det första sättet är genom *skoleudsendelse* där eleven inte har en dansk praktikplats. I dessa fall får eleven lön efter de villkor som gäller i värdlandet. Skolan ska godkänna praktikplatsen och bidragen från AUB ges direkt till eleven. Det andra sättet är genom *udstationering* där eleven redan har en *uddannelsesaftale* med en dansk arbetsgivare. Eleven kan då komma överens med arbetsgivaren om at ta en eller flera praktikperioder i utlandet. För elever som blir

utstationerade ansvarar den danska arbetsgivaren för att eleven får den överenskomna utbildningen. Arbetsgivaren ansvarar även för att betala mellanskillnaden mellan lönen från den utländska arbetsplatsen så att den ligger i linje med danska kollektivavtal. Arbetsgivaren står för utläggen i samband med praktiken och kan sedermera söka återbetalning from AUB. Enligt en analys från Uddannelses- og forskningsministeriet var det mellan 2017 och 2021 långt vanligare att genomföra OPU som en *skoleudsendelse* för samtliga utbildningsinriktningar förutom Vård och omsorg (*SOSU*), vilket tyder på att möjligheten särskilt används när en elev saknar ett avtal med en dansk arbetsgivare.

OPU innehåller inga formella krav på arbetsgivare som tar emot praktikanter, vare sig vad gäller innehållet i eller tillgången till handledning. Praktikavtal tas fram genom att arbetsgivarna håller samtal med eleverna för att stämma av förväntningar på praktiken. Därefter skickas en blankett för skriftligt godkännande, där arbetsgivaren ska kryssa i vilka uppgifter eleven ska syssla med under praktiken. Eleven har primärt kontakt med en OPU-handledare eller den internationella koordinatorn på deras egen skola (vid *skoleudsendelse*) alternativ deras arbetsgivare i Danmark (vid *udstationering*).

Elever inom samtliga gymnasiala yrkesprogram har möjligheter att ta del av OPU, men stödet nyttjas framför allt av elever inom jordbruksutbildningar och handels- och kontorsutbildningar. Att det är särskilt stort inom handels- och kontorsutbildningar kan delvis förklaras av att dessa utbildningar har systematiserat arbetet genom att samla en lång rad handelsskolor via OPU-sekretariatet som hjälper med att förmedla platser, samt stöttar eleverna med praktiska frågor.

I Norge finns inget nationellt stödprogram motsvarande OPU för att främja gränsöverskridande yrkespraktik på gymnasial nivå. Det finns däremot stipendium och lån som enskilda elever kan söka inom ramen för samarbeten mellan norska och utländska skolor.

I Sverige är det myndigheten *Universitets- och högskolerådet* (UHR) som ansvarar för internationell mobilitet och stödprogram för internationell mobilitet inom utbildning generellt och inom yrkesutbildning specifikt. Det innebär att UHR administrerar både nationella stödprogram samt de nordiska och internationella stödprogram som Sverige omfattas av. Vad gäller nationella stödprogram finns i Sverige Atlas+ som är regeringens egna stödprogram för internationell mobilitet. Finansieringen av Atlas+ uppgår till 15 miljoner svenska kronor per år, varav 5 miljoner svenska kronor är avsedda för praktikutbyten. Programmet omfattar endast utbyten utanför EU/EES, vilket innebär att Atlas+ inte kan finansiera gränsöverskridande praktik för svenska elever i Danmark och Norge.

2.2 Nordiska stödprogram

För internationella mobilitet inom Norden finns stödprogrammet Nordplus Junior, i regi av Nordiska ministerrådet, som omfattar de nordiska länderna, de nordiska autonoma områdena (Färöarna, Grönland, Åland) samt Baltikum. Det senaste programmet inom Nordplus Junior, för perioden 2023–2027, omfattar – till skillnad från tidigare programperioder – inte gymnasial yrkespraktik. En anledning till detta är att stödet inom Nordplus Junior är mindre generöst än det inom Erasmus+ (se nedan), vilket skapar incitament för utbildningsanordnare att söka till Erasmus+ i stället för att söka medel från Nordplus Junior för praktikutbyten inom Norden.

2.3 Europeiska stödprogram

Erasmus+ är EU:s stödprogram för internationellt samarbete och utbyte inom bland annat utbildning. Erasmus+ är det mest relevanta stödprogrammet för gränsöverskridande yrkespraktik mellan Danmark, Norge och Sverige, eftersom programmet omfattar yrkespraktik mellan alla de skandinaviska länderna. Nationella programkontor för Erasmus+ är Universitets- och högskolerådet (UHR) i Sverige, Uddannelses- og Forskningsministeriet i Danmark och Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) i Norge.

Erasmus+ innefattar under den pågående programperioden 2021–2027 stöd till aktiviteter och projekt inom tre områden, så kallade ”key actions” (KA):

- **KA1 – Mobilitet**: kompetensutveckling, fortbildning och erfarenhetsutbyten för personal, studier och praktik för elever och studenter.
- **KA2 – Partnerskap för samarbete**: partnerskap och utvecklingsprojekt mellan skolor, lärosäten, utbildningsorganisationer, gräsrotsorganisationer, folkhögskolor, företag, med flera.
- **KA3 – Stöd för policyförändring**: verktyg, metoder och arbetssätt för strategisk utveckling på europeisk policynivå.

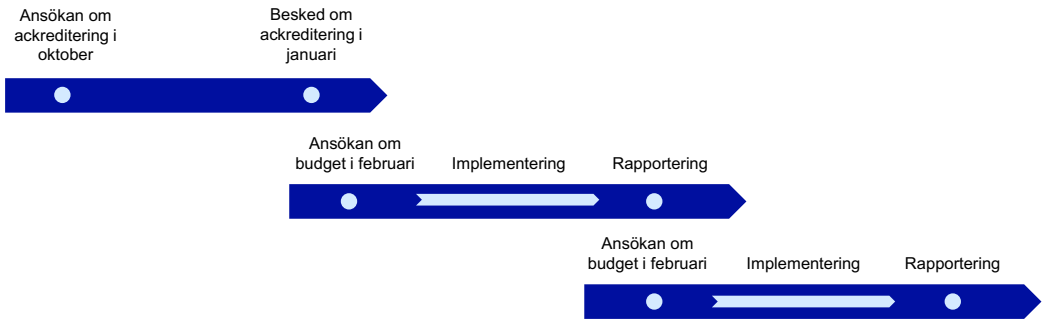
I det här avsnittet fokuserar vi på KA1 (mobilitet) eftersom det är inom detta område som utlandspraktik genomförs inom. Inom KA1 finns två typer av mobilitetsprojekt:

- **Korttidsprojekt** riktade till mindre organisationer som söker om färre aktiviteter med en relativt låg budget. Aktiviteterna kan genomföras under en period på 6 till 18 månader.
- **Projekt för ackrediterade organisationer** riktade till organisationer som innehar Erasmusackreditering. Projekten möjliggör ett mer systematiskt, strategiskt och långsiktigt deltagande. Aktiviteterna kan genomföras under en period på 15 månader med möjlighet att förlänga till 24 månader.

Korttidsprojekten är ett okomplicerat och enkelt sätt att dra nytta av Erasmus+. Syftet är att organisationerna på ett enkelt sätt ska kunna anordna några aktiviteter och få erfarenhet av programmet. För att vara enkla innehåller kortsiktiga projekt en begränsning av antalet deltagare och projektets längd (6–18 månader). Formatet är endast öppet för enskilda organisationer och inte för konsortier. Ackrediterade organisationer kan inte ansöka om kortsiktiga projekt eftersom de redan har permanent tillgång till finansiering från Erasmus+. Ansökan om kortsiktiga projekt görs i februari och oktober varje år och ska innehålla en förteckning över och beskrivning av den verksamhet som den sökande organisationen planerar att organisera.

Vad gäller Erasmusackreditering så innebär det en möjlighet för huvudmän bli ackrediterade till Erasmus+ för en hel programperiod, vilket i sin tur innebär en utbytesgaranti och en möjlighet att kunna marknadsföra utbytespraktik till presumtiva elever. Det går antingen att bli ackrediterad som enskild organisation eller som ett konsortium, till exempel en friskolekoncern eller kommun med flera skolverksamheter. I **Figur 3** nedan sammanfattar vi processen för att ansöka om ackreditering till Erasmus+ och de årliga ansökningarna om projektbudget.

Figur 3. Översikt av processen för att söka ackreditering och projektbudget inom Erasmus+. Med reservation för att ändringar kan komma att göras.



Ansökan om Erasmusackreditering ska bland annat innehålla uppgifter om vilka aktiviteter organisationen/konsortiet ämnar genomföra, förväntat antal deltagande och aktiviteternas längd, antal medföljande och vistelsernas längd. Den/de sökande ska även ange antal deltagare med ”begränsade möjligheter” och antalet deltagare som kommer använda miljövänliga resealternativ (se nedan om stödberättigade utgifter). Ansökan bedöms utifrån kriterierna *relevance* (10 poäng), *Erasmusplan Objectives* (40 poäng), *Erasmusplan Activities* (20 poäng) och *Erasmusplan Management* (30 poäng). För godkänd ansökan krävs att organisationen eller konsortiet får minst hälften av maximala poängen för varje kriterium och minst 70 poäng totalt. Särskilt viktigt är att målen i ansökan knyter an till organisationens eller konsortiets behov och utmaningar och att de

bidrar till verksamhetsutveckling även bortom Erasmus+-projekten. Bedömningskriterierna beskrivs i mer detalj i Erasmus+ programguide[4]

En organisation eller ett konsortium som ansöker om ackreditering i oktober och som beviljas ackreditering i januari kan, som figuren visar, gå vidare och söka budget i februari. Aktiviteter kan genomföras från och med juni samma år. I juni året efter går det att söka om eventuella förlängningar av pågående projekt i upp till 12 månader. Ackrediteringen gäller under hela programperioden, fram till 2027, och innebär en möjlighet för organisationen eller konsortiet att söka budget varje år. Det finns inget krav på organisationen eller konsortiet att ansöka om medel varje år, men däremot måste organisationen/konsortiet söka inom de tre första åren efter att de beviljats ackreditering.

Mobilitetsstödet inom Erasmus+ täcker följande typer av utgifter:

- Resor och uppehälle.
- Organisationsstöd – bidrag för att hantera projekt.
- Inkluderingsstöd – bidrag för deltagande med begränsade möjligheter.
- Förberedande besök.
- Kursavgifter.
- Språkstöd.
- Miljövänliga resealternativ (”green travel”) – resande med små utsläpp, såsom med buss, tog eller samåkning, kan ge merkostnadsbidrag.
- Dyra inrikesresor (”exceptional costs”).

Det stöd för resekostnader som den sökande organisationen får baseras på olika intervall utifrån avståndet (fågelvägen) mellan hemlandet och mottagarlandet. Uträkningen skiljer därtill på om resan genomförs med tåg eller flyg[5]. Beloppet som eleven får för uppehälle under utlandspraktiken är en dagsschablon som varierar mellan olika länder utifrån levnadskostnaderna i det land som eleven gör sin utlandspraktik i. Danmark, Norge och Sverige ingår alla i den grupp länder som har högst levnadskostnader enligt indelningen (se **Tabell 1** nedan).

Tabell 1. Översikt av länder gruppindelning inom Erasmus+ utifrån levnadskostnader.

Gruppindelning	Länder	Intervall
Grupp 1	**Danmark**, Finland, Irland, Island, Lichtenstein, Luxemburg, **Norge**, **Sverige**	39–120 euro
Grupp 2	Belgien, Cypern, Frankrike, Grekland, Island, Italien, Malta, Nederländerna, Portugal, Spanien, Tyskland, Österrike	34–104 euro

[4] European Commission (2023) *Erasmus + Programme Guide.* Version 3 (2023).
[5] Mer information: Calculate unit costs for eligible travel costs (europa.eu)

Grupp 3	Bulgarien, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, Nordmakedonien, Polen, Rumänien, Slovakien, Serbien, Slovenien, Ungern, Tjeckien, Turkiet,	28–88 euro

Varje nationellt programkontor avgör vilket belopp eleverna ska få per dag för uppehälle under utlandspraktiken, inom ramen för de spann som anges i Erasmus+ programguide. I **Tabell 2** nedan redovisar vi de aktuella sifforna (november 2023) för ekonomisk ersättning till yrkesstuderande och personal i Danmark, Norge och Sverige, för resor till något av de andra två länderna.

Tabell 2. Översikt av ekonomiskt ersättning för olika utgiftstyper och personer[6].

Typ av utgift	Danmark	Norge	Sverige
Mobilitet för yrkesstuderande, belopp per dag	88 euro för praktik på 1–14 dagar, 62 euro för praktik på 15–360 dagar	120 euro för praktik på 1–14 dagar, 126 euro för praktik längre än 14 dagar	108 euro
Personalmobilitet, belopp per dag	180 euro för besök på 1–14 dagar, 126 euro för besök på 15–60 dagar	180 euro för besök på 1–14 dagar, 126 euro för besök som är längre än 14 dagar	162 euro
	Avstånd	**Vanlig resa**	**Miljövänlig resa**
Resa	10–99 km	23 euro/deltagare	
	100–499 km	180 euro/deltagare	210 euro/deltagare
	500–1 999 km	275 euro/deltagare	320 euro/deltagare
	2 000–2 999 km	360 euro/deltagare	410 euro/deltagare
	3 000–3 999 km	530 euro/deltagare	610 euro/deltagare
	4 000–7 999 km	820 euro/deltagare	
	8 000 km eller mer	1 500 euro/deltagare	

Som framgår av tabellen är dagsbeloppet för danska yrkesstuderande och personal något lägre om utlandsvistelsen pågår under längre tid. Vad gäller reseersättningen skulle det till exempel innebära att en dansk yrkeselev i Aalborg som reser till Kristiansand för att göra utlandspraktik (165 km fågelvägen) får 180 euro i reseersättning för en vanligt resa enligt ovan. En svensk student i Halmstad, som reser till Köpenhamn för att göra yrkespraktik (111 km fågelvägen) skulle hamna i samma avståndsintervall och därmed också få 180 euro i reseersättning för en vanlig resa. Resa med tåg eller buss från Halmstad till Köpenhamn innebär dock att resan klassas som miljövänlig resa vilket innebär att eleven kan få 210 euro i reseersättning. Utöver de utgifter som ingår i tabellen ovan kan utbildningsanordnare söka bidrag för organisatoriskt stöd, kursavgifter, inkluderingsstöd, förberedande besök och språkstöd.

[6] För en fullständig översikt, se European Commission. *Erasmus+ Programme Guide.* Version 3, s. 100–103. Tillgänglig: ErasmusplusProgramme-Guide2023-v3_en.pdf (europa.eu)

Det totala beloppet som eleven får från Erasmus+ beror alltså på resans längd, vilket mottagarlandet är och längden på utlandspraktiken, upp till maximalt 12 månader. EU-kommissionen väger dessutom in utlandspraktikens längd i sin bedömning av ansökningar och premierar då längre utlandspraktik framför kortare utlandspraktik. Utbetalningen till sökande organisationer sker i två steg: först betalas 80 procent av beloppet i en klumpsumma för att täcka initiala rese- och etableringskostnader. Därefter betalas resterande 20 procent ut i samband med att utlandspraktiken avslutas. Det står den sökande organisationen fritt att välja hur de vill använda budgeten för uppehälle. Vår erfarenhet är att det i praktiken ser mycket olika ut hur organisationer väljer att göra med budgeten. Med det sagt är det ekonomiska stödet från Erasmus+ utformat så att eleven inte ska själv ska behöva stå för några kostnader under utlandspraktiken. För svenska och norska elever kan stödet kombineras med studiestöd från CSN och stipendier som eleverna själva väljer att söka, samt eventuell praktiklön från den utländska arbetsgivaren. I Danmark är det i praktiken få överlapp mellan Erasmus+ och OPU. En utvärdering som gjordes av Erasmus+ 2017[7] visar att internationella mobilitetsprojekt med stöd från Erasmus+ framför allt anordnas för korta perioder på 2–4 veckor under elevernas grundförlopp, medan OPU-stödet används under huvudförloppet för att, tillsammans med elevens praktiklön, finansiera längre perioder av utlandspraktik.

EU-kommissionen erbjuder olika stödfunktioner och verktyg för att hjälpa utbildningsanordnare och konsortium i kontakten med partnerorganisationer i andra länder. Ett exempel på ett sådant verktyg är den digitala plattformen eTwinning[8] som inom ramen för Erasmus+ kan användas för att söka efter partnerorganisationer i andra länder. Motsvarande plattform för vuxenutbildning heter EPALE[9]. I övrigt måste utbildningsanordnare förlita sig på anställdas personliga kontakter eller på kontakter som exempelvis kommunen har med vänorter i andra länder. I Sverige, och eventuellt även i Danmark och Norge, är det dessutom vanligt att utbildningsanordnare använder sig av så kallade vidareförmedlingsorganisationer, ibland kallade partnerorganisationer, som står för kontakten med utbildningsanordnaren i det mottagande landet samt kontakten med arbetsgivare, boende, med flera kontakter som är nödvändiga att ha. Ur utbildningsanordnarens synvinkel är fördelen med dessa aktörer att de ordnar med allt det praktiska kring elevens utlandsvistelse. Nackdelen är att en stor del av budgeten från Erasmus+ går till den privata utföraren och att eleven därför får mindre pengar kvar att spendera själv under utlandsvistelsen. EU-kommissionen tog som svar på uppkomsten av

[7] The Danish Evaluation Institute (2017). *Midterm Evaluation of Erasmus+*.
[8] eTwinning | ESEP (europa.eu)
[9] EPALE | Electronic Platform for Adult Learning in Europe (europa.eu)

vidareförmedlingsorganisationer/partnerorganisationer fram en riktlinje[10] för åren 2021–2020 för hur utbildningsanordnare bör förhålla sig till och använda sig av dessa.

Det finns generellt stora brister i uppföljningen av Erasmus+ och begränsat med tillgängliga data från programmets genomförande. Vad gäller jämförande europeisk statistik konstaterar EU-parlamentets forskningsinstitut (European Parliamentary Research Service, EPRS) i en ”briefing” från 2021[11] att den tillgängliga Eurostat-statistiken om yrkesutbildning generellt och Erasmus+ specifikt är bristfällig. Det går, på grund av bristande standardisering och kvalitet i återrapporteringen från medlemsstater till EU-kommissionen, exempelvis inte att enkelt få fram jämförbara uppgifter om andelen utlandspraktik inom olika utbildningsinriktningar och könsfördelning på de som gör utlandspraktik. I övrigt hänger mycket på enskilda medlemsstaterna sett till vad som följs upp och hur ambitiös uppföljningen är. För att ta Sverige som exempel brukar UHR följa upp på de vanligaste mottagarländerna och inriktningarna, men UHR gör ingen systematisk uppföljning av alla länder, utbildningsinriktningar, med flera parametrar. Ett undantag är den uppföljning som UHR gjorde 2019[12] av Sveriges deltagande i Erasmus+ och som visade att:

- **Mobilitetsgraden var betydligt lägre inom yrkesprogram** på gymnasial och vuxengymnasial nivå än inom teoretiska program. Cirka 4–4,5 procent av gymnasieskolans yrkeselever deltog i internationell mobilitet. Inom yrkesvux var siffran drygt 1 procent.
- Det var **vanligare att kvinnor deltog** i internationell mobilitet inom Erasmus+ än att män gjorde det, med en fördelning på 60/40 procent kvinnor respektive män. En förklaring till detta kan vara att de yrkesprogram och -inriktningar som deltar är sådana som domineras av kvinnliga elever.
- Inom Erasmus+ var vanligast med internationell mobilitet inom **hotell- och turismprogrammet** och naturbruksprogrammen. Inom yrkesvux var det vanligast inom hotell, handel och vård.
- De **vanligaste mottagarländerna** var Storbritannien , Tyskland, Spanien och Frankrike, men även Italien, Irland och Nederländerna var vanliga mottagarländer. Bland svenska elever kom Norge först plats 10 med 146 utresande elever åren 2014/2015 och 2015/2016 medan Danmark först kom på plats 16 plats med 47 utresande elever.

[10] European Commission (2021) *Working with supporting organisations.* Guidance for beneficiaries of Erasmus+ Key Action 1 in adult education, vocational education and training, and school education under 2021 and 2022 calls for proposals.
[11] European Parliament (2021) *The European Education Area and the 2030 strategic framework for education and training.* Briefing.
[12] UHR (2019) *Internationell mobilitet inom svensk yrkesutbildning.* Mobilitet ger utvecklingsmöjligheter för yrkesutbildningsområdet.

Vi har inte kunnat hitta några liknande uppföljningar av genomförandet av Erasmus+ i Danmark och Norge. Vad gäller Danmarks deltagande i Erasmus+ följer Uddannelses- og Forskningsministeriet bland annat upp på de vanligaste utreseländerna för danska elever. För perioden 2014–2021 var Norge på plats 8 och Sverige på 18 över de vanligaste länderna som danska elever åkte till. Precis som för svenska elever verkar det med andra ord som att de skandinaviska länderna inte är populära resmål för utlandsstudier och -praktik. Det finns även en halvtidsutvärdering av Erasmus+ genomförande i Danmark från 2017[13]. Vad gäller Norge har en utlysning om en utvärdering av Norges deltagande i Erasmus+ precis stängt och utvärderingens resultat väntas därmed presenteras längre fram.

[13] The Danish Evaluation Institute (2017) *Midterm Evaluation of Erasmus+*. National Report Denmark.

3. Kartläggning och analys

I det här kapitlet redogör vi för vår kartläggning av utbildningssystemen för yrkesutbildning i Danmark, Norge och Sverige. Mot bakgrund av kartläggningen presenterar vi vår analys av förutsättningarna för gränsöverskridande praktik. Vad gäller utbildningarnas organisering gör vi följande iakttagelser i analysen.:

- Skillnader i utbildningarnas huvudmannaskap har betydelse för hur attraktiv utlandspraktiken upplevs.
- Det upplevs som svårare att kontrollera och kvalitetssäkra praktik hos utländska arbetsgivare.

Vad gäller utbildningarnas och praktikförloppens utformning gör vi följande iakttagelser:

- Längden på yrkesutbildningarna och praktikperioderna kan påverka arbetsgivarnas intresse för att delta i utlandspraktik .
- De olika systemen för ekonomisk ersättning kan påverka möjligheterna att finansiera utlandspraktiken. Därtill kan skillnader i utbildningarnas utformning göra det svårt för arbetsgivare att förstå praktikanters kompetensnivå.

Vad gäller utbildningarnas ämnesmässiga inriktningar gör vi följande iakttagelser:

- Utbildningarnas ämnesmässiga inriktningar skiljer sig åt mellan länderna men detta utgör troligtvis inget hinder för utlandspraktik. Utlandspraktik är dock vanligare och upplevs som mer relevant inom vissa inriktningar.
- Branschernas krav på specifika yrken kan utgöra ett hinder för utlandspraktik om kraven inte är standardiserade mellan länderna.

Vad gäller arbetsgivarnas involvering i utbildningarna gör vi följande iakttagelse:

- Arbetsgivare är mindre involverade i utbildningarna i Sverige än i Danmark och Norge. Dessutom skiljer sig kraven på arbetsgivare som tar emot praktikanter åt mellan länderna vilket kan innebära hinder för gränsöverskridande praktik.

Vad gäller incitamenten för och mot utlandspraktik gör vi följande iakttagelser:

- För yrkeselever finns flera incitament att göra utlandspraktik – men ändå är det få yrkeselever som väljer att göra praktik i utlandet.
- För utbildningsanordnare är utlandspraktik en möjlighet att marknadsföra och höja kvaliteten på utbildningar – men administrationen kräver resurser.
- Incitamenten för arbetsgivare är generellt svaga – om det inte råder akut arbetskraftsbrist i det egna landet.

3.1 Sammanfattad kartläggning av utbildningssystemen

I **Tabell 3** nedan redovisar vi kartläggningen av utbildningssystemen i Danmark, Norge och Sverige.

Tabell 3. Översikt av utbildningssystemen i Danmark, Norge och Sverige.

	Danmark	Norge	Sverige
Typer av yrkesutbildning	• **EUD**: För unga upp till 25 år • **EUX**: Inkluderar gymnasial examen för unga upp till 25 år • **EUV**: Särskilt anpassat för vuxna över 25 år Samtliga typer av yrkesutbildning anpassas till elevens tidigare utbildning och arbetslivserfarenhet	**Yrkesfaglige utdanningsprogram** riktar sig till både ungdomar och vuxna	**Gymnasiala yrkesutbildningar** ska påbörjas innan eleven fyller 20 år. **Yrkesvux** riktar sig till elever över 20 år. Bägge typer av yrkesutbildning kan genomföras genom skolförlagd yrkesutbildning eller lärlingsutbildning.
Huvudmän och -ansvar	*Selvejende erhvervsskoler* leds av en styrelse som har ansvar gentemot ministeriet. Utbildningsanordnarna kan vara både offentliga och privata.	*Fylkeskommunerna* är skolägare för offentliga skolor. Privata skolor måste godkännas av Utdanningsdirektoratet för att få statsbidrag. *Opplæringskontor* tar över kontakten med eleven och deras praktikarbetsgivare när den skolförlagda delen av utbildningen är slutförd.	Gymnasial yrkesutbildning och yrkesvux bedrivs på kommunal nivå och i kommunala samarbeten genom offentliga kommunala skolor och privata friskolor. Utbildningsanordnarna ansvarar för att säkra tillgången till praktikplatser för eleverna.
Förvaltningspolitiskt ansvar	*Børne- og undervisningsministeriet* har parlamentariskt, ekonomiskt och juridiskt ansvar för yrkesutbildningarna	*Utdanningsdirektoratet* har ansvar för läroplaner	Utbildningsdepartementet ansvarar för att genomföra regeringens utbildnings- och forskningspolitik Skolverket är den myndighet som ansvarar för gymnasial yrkesutbildning. Universitets- och högskolerådet (UHR) ansvarar för internationell mobilitet inom gymnasial yrkesutbildning
Reglering av yrkesutbildningarna, utbildnings- och praktikförlopp	Samtliga yrkesutbildningar regleras genom *Lov om erhvervsuddannelser*	Yrkesutbildningar regleras huvudsakligen genom *Opplæringsloven*	Gymnasiala yrkesutbildningar regleras av *Skollagen* (2010:800) respektive *Gymnasieförordningen* (2010:2039). Yrkesvux regleras i *Förordning (2011:1108) om Vuxenutbildning*.
Arbetsmarknads-aktörernas roll i utformning av	Representeras genom *Rådet for Erhvervsfaglige Uddannelser (REU)* där fler av arbetsmarknadens parter finns representerade. Varje inriktning leds af	Arbetsmarknadens parter har möjlighet att påverka utformningen av yrkesutbildningarna vid utvecklingen av nya läroplaner. Varje	Branscherna har begränsat inflytande över utformningen av gymnasiala yrkesutbildningar. Arbetsmarknadens parter är välkomna att engagera

	Danmark	Norge	Sverige
yrkesutbildningar – *nationell nivå*	ett *fagligt udvalg* bestående av arbetsgivare och arbetstagare inom varje inriktning. De *faglige udvalg* säkrar att utbildningarna stämmer överens med arbetsmarknadens behov och krav, vilket säkrar utbildningarnas kvalitet och relevans. De sätter konkreta mål för att godkänna arbetsgivare som tar emot praktikanter.	utbildningsinriktning har även ett *fagligt råd* som fastställer vad eleverna ska kunna vid avslutad utbildning.	sig i *Skolverkets nationella programråd* där de påverkar utformningen av och kvalitetssäkrar utbildningar. Arbetsgivare deltar även i så kallade yrkescollege och har möjlighet att starta egna friskolor.
Arbetsmarknads-aktörernas roll i utformning av yrkesutbildningar – *lokal och regional nivå*	Enskilda utbildningsanordnare inrättar egna *uddannelsesudvalg* som vägleder dem i frågor rörande organisering av utbildningarna och kontakten mellan utbildningsanordnaren och lokala arbetsgivare.	Arbetsgivarna som tar emot praktikanter har friheten att själva bestämma hur eleverna ska uppnå kompetensmålen i läroplanen under tiden som de är i lärande hos arbetsgivaren, så kallad metodfrihet.	Arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer kan engagera sig i utbildningsanordnares programråd för utbildningar på lokal och regional nivå samt i branschråd och regionala styrgrupper. Genom att ta emot elever på arbetsplatsförlagt lärande är arbetsgivarna med och påverkar den enskilda elevens praktik i detalj.
Utbildningarnas och praktikens längd	Typiskt **4 år totalt**, men kan variera mellan 2 och 5,5 år. Utbildningen delas upp i två delar. Först ett grundförlopp hos utbildningsanordnaren. Under grundförloppet genomförs ingen formell praktik, men eleverna kan delta i mobilitetsinsatser genom Erasmus+, typiskt under 2–4 veckor. Därefter ett huvudförlopp som varvar skolförlopp och praktikförlopp med tonvikt på praktik. Antalet skolförlopp och längden på dem bestäms av *uddannelsesudvalgene* och varierar mellan utbildningsinriktningar (elektriker har t.ex. 40–45 skolveckor, kock har 27 skolveckor). Praktikförloppen däremellan varar vanligtvis mellan 5 och 10 månader. Utbildningens totala längd beror på utbildningsform och utbildningsinriktning: • **EUD:** 0,5–1 år + 3–4 år • **EUX:** 0,5–1 år + 3 år • **EUV:** 0–0,5 år + 2–3 år	**4–4,5 år totalt.** Vanligtvis med 2 år i *videregående skole* och 2 år hos en godkänd arbetsgivare (”2+2-modellen”). De flesta inriktningar inom elektriker och datateknologi kräver 2,5 år i praktik.	Gymnasiala yrkesutbildningar genomförs på **3 år** med undantag för gymnasieingenjör genomförs på 4 år. Elever som läser skolförlagd yrkesutbildning genomför minst 15 veckors praktik, som förläggs växelvis med den skolförlagda utbildningen. Elever som läser gymnasial lärling genomför minst 50 % av utbildningen som praktik. Här är det vanligt att eleverna under utbildningstiden tillbringar 1–2 dagar i veckan på skolan och resten av tiden på sin arbetsplats. Inom yrkesvux är de flesta utbildningar cirka 1 år långa. Tiden i utbildningen beror på den studerandes studietakt
Utbildningsinriktningar	Fyra övergripande huvudområden: • Omsorg, hälsa och pedagogik	Totalt tio yrkesutbildningsprogram: • Bygg- och anläggningsteknik	Totalt tolv yrkesutbildningsprogram: • Barn och fritid

	Danmark	Norge	Sverige
	• Kontor, handel, service • Matvaror, jordbruk, upplevelser • Teknologi, bygg, transport I tillägg finns möjlighet att specialisera sig inom 101 utbildningar med över 300 specialinriktningar	• Elektro- och datateknologi • Frisör, blommor, interiör och exponeringsdesign • Hantverk, design och produktutveckling • Hälsa- och uppväxtämnen • Informationsteknologi och medieproduktion • Naturbruk • Restaurang- och matämnen • Sälj, service och resliv • Teknologi- och industriämnen	• Bygg och anläggning • El- och energi • Fordon och transport • Försäljning och service • Hantverk • Hotell och turism • Industriteknik • Naturbruk • Restaurang och livsmedel • VVS och fastighet • Vård och omsorg
Ekonomisk ersättning för praktik	En *uddannelsesaftale* med en arbetsgivare ger eleven rätt till lön under både praktik och skolförlagd utbildning under huvudförloppet, samt i vissa fall även under grundförloppet. Lärlingslönen är överenskommen mellan arbetsmarknadens parter och varierar därför mellan utbildningsinriktningar. Den stiger årligen i takt med elevens erfarenhet. Ingångslönen är högre för elever som fyllt 25 där den motsvarar den överenskomna minimilönen inom sektorn. Arbetsgivarna får ersättning på ca. 90 procent av sina löneutgifter från *Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag* (AUB) för den skolförlagda delen av utbildningsperioden. Om lärlingslönen inte täcks av arbetsgivare under grundförloppet har elever över 18 år rätt att söka studiemedel (SU)	Under de första åren på skolan har eleven rätt att söka lån och stipendier från *Statens Lånekasse*. Elever har rätt till lärlingslön under praktikperioden. Lönen utgör en given andel av introduktionslönen för en arbetare med yrkesbevis (*fagbrev*). Lönen stiger ju längre eleven varit lärling. Under den skolförlagda delen av utbildningen har eleverna rätt till stipendier från Lånekassen.	Elever har rätt till ordinarie studiemedel (CSN-medel) för gymnasielever under hela utbildningsförloppet. Inom skolförlagd yrkesutbildning räknas praktiken som en del av utbildningen och ingen lön utgår. Elever som läser ett nationellt yrkesprogram som lärling får en extra *lärlingsersättning* på 1000 SEK per månad. Under praktikperioden har eleven en tidsbaserad gymnasial lärlingsanställning, med en minimilön som är reglerad i kollektivavtal. Lönen kompenseras till viss del av statsbidrag.
Slutcertifiering/ Yrkesbevis	Yrkesutbildningen avslutat med en *fagprøve*, *afsluttende prøve* eller *svendeprøve* som typiskt genomförs under den sista skolperioden av huvudförloppet. Provet utarbetas i samarbete mellan skolorna och utbildningarnas *faglige udvalg*.	Yrkesutbildningen avslutas med *fag- og svenneprøven*. Ett godkänt prov ger ett *fag- eller svennebrev* som är ett krav för att kunna arbeta inom många yrken i Norge.	Gymnasial yrkesutbildning resulterar i en gymnasieexamen. Varje program har även beslutade yrkesutgångar, vilket är yrkeskompetens som eleven får genom att läsa en viss kombination av kurser inom programfördjupningen. Yrkesutgångarna är framtagna tas fram i samråd med branschrepresentanter. Yrkesspecifika certifikat och gesällbrev tas fram och administreras av branscherna, utanför skolans ansvar och utan påverkan från utbildningsystemet.

	Danmark	Norge	Sverige
Krav på arbetsgivare som tar emot elever	Arbetsgivare som ingår en *uddannelesaftale* med en elev har ansvar för att sätta ihop ett praktikförlopp som leder till at elever når utbildningens målsättningar.	För att ta emot lärlingar måste arbetsgivaren vara godkänd av fylkeskommunen, antingen genom ett *opplæringskontor* eller som självständig lär-arbetsgivare (*lærebedrift*).	Krav och förväntningar på arbetsgivare som tar emot yrkeselever fastställs i så kallade APL-avtal som sluts mellan arbetsgivaren och utbildningsanordnaren. Avtalet stipulerar parternas åtaganden, praktikens omfattning, avtalstid, med mera. Avtalen skiljer sig mellan skolförlagd yrkesutbildning och lärlingsutbildning. Det ställs inga krav på att handledare ska ha gått en utbildning, men det är en rekommendation att ha gått Skolverkets digitala kortkurs för handledare.

3.2 Utvecklad analys av förutsättningarna för gränsöverskridande praktik

I det här avsnittet fördjupar vi analysen av utbildningssystemen genom att relatera kartläggningen studiens syfte om att undersöka förutsättningarna för gränsöverskridande praktik mellan Danmark, Norge och Sverige.

3.2.1 Yrkesutbildningarnas organisering

Organiseringen av yrkesutbildningarna utgör vad vi kan se inte i sig några påtagliga hinder för gränsöverskridande praktik. Det finns få formella hinder för att elever på yrkesutbildningar i Danmark, Norge och Sverige kan ta hela eller dela av sin praktik i ett annat nordiskt land. Vi har inte heller identifierat några hinder i de nationella lagar som reglerar yrkesutbildningarna för att elever ska kunna genomföra hela eller delar av sin praktikperiod i utlandet. Samtidigt påverkas möjligheterna och incitamenten för gränsöverskridande praktik av yrkesutbildningarnas organisering, särskilt kopplat till huvudmannaskapet för praktiken. En annan fråga handlar om kontroll: praktik i utlandet innebär att det är svårare för huvudmännen att kontrollera att eleverna genomför de element som ska genomföras, samt att kontrollera innehållet och kvaliteten i praktiken. Detta trots att både OPU och Erasmus+ ger möjlighet att söka bidrag för att besöka praktikplatser.

Skillnader i utbildningarnas huvudmannaskap har betydelse för utlandspraktikens attraktivitet

Organiseringen av praktiken skiljer sig åt mellan Danmark, Norge och Sverige vad gäller vilken institution som har ansvaret för praktiken. I Danmark och Sverige har utbildningsanordnaren ansvaret fram tills eleverna är utlärda. I Norge övergår däremot ansvaret från skolorna till *Opplæringskontoren* och arbetsgivarna när den skolförlagda delen av utbildningen är avslutad efter två år. Denna skillnad påverkar förutsättningarna för gränsöverskridande praktik. Framför allt finns en mindre flexibel struktur i Norge jämfört med Danmark och Sverige där utbildningsanordnarna dels har stor flexibilitet att ställa egna krav och önskemål på arbetsgivarna sett till vilka kompetenser som ska anammas genom praktiken, dels – för Sveriges del - har inflytande över när praktikförloppen ska förläggas och hur långa de ska vara.

Norges så kallade 2+2-modell har implikationer för arbetsgivares incitament att skicka elever på praktik i utlandet. Vanligtvis finns det begränsat intresse från arbetsgivarnas sida för att eleverna ska vara borta från sin ”hemarbetsplats” i en kortare eller längre period. Arbetsgivarna investerar stora resurser i sina praktikanter. Huvudmannaskapet och sättet som ansvarsfördelningen är organiserad kan således utgöra ett hinder för norska

elever att genomföra utlandspraktik. Även om både danska och svenska arbetsplatser också investerar tid och resurser i de praktikanter som de tar emot, har de mindre inflytande på elevernas val av att delta i utlandspraktik. Danska elever sluter *uddannelsesaftaler* direkt med en arbetsgivare gällande sina praktikförlopp (och i vissa situationer även det inledande och skolförlagda grundförloppet). Här är det dock utbildningsanordnarna som har det slutliga ansvaret för att eleverna erhåller den krävda kompetensen. Upplägget i Sverige är något annorlunda. Skolorna har i större utsträckning ett ansvar för att hitta praktikplatser och matcha eleverna mot relevanta arbetsgivare. Detta gäller både för elever som genomför skolförlagd yrkesutbildning och eller som genomför gymnasial lärlingsutbildning. Det är även vanligt att praktiken genomförs hos flera olika arbetsgivare. Avtalen sluts därför bara för varje enskild praktikperiod och arbetsgivare, snarare än för hela utbildningen. Samtidigt finns stor flexibilitet i Sverige gällande vilka delar av yrket som ska läras på an arbetsplats och vilka som sker på skolan. Rektorerna på enskilda gymnasieskolor har mandat att besluta var praktiken ska förläggas och vilka delar av utbildningen som eleven ska tillgodoräkna sig under praktiken.

Det upplevs svårare att kontrollera och kvalitetssäkra praktik hos utländska arbetsgivare

En förutsättning för att en praktikperiod ska vara välfungerande är att det finns en kvalitetssäkring och kontroller som säkrar att eleverna får tillgång till det lärande som krävs för att de ska kunna uppnå målen för sin utbildning. För samtliga länder säkerställs kraven som en elev ska uppnå genom läroplaner kopplade till specifika utbildningsinriktningar. I länderna finns även utarbetade system för att utbildningsanordnare eller o*pplæringskontor* kan följa upp med arbetsgivaren. Är arbetsgivaren i utlandet är det däremot svårare för huvudmännen att styra och kontrollera innehållet i praktiken samt säkra att eleverna genomför de element de ska göra och det finns därmed en risk att de först upptäcker bristerna efter att praktiken avslutats.

I Norge har arbetsgivaren ansvar för att stämma av att eleverna uppnår de kompetensmål som finns i läroplanen. Även om eleverna skulle genomföra sin praktik i ett annat land är det den norska arbetsgivarens ansvar att eleven uppnår målen. Det ställs höga krav på arbetsgivarna för att godkännas som praktikanordnare, samt på o*pplæringskontor* att göra besök till eleverna på praktik, vilket förutsätter en viss närhet till arbetsgivarna. Det är dessutom geografiska variationer mellan fylkeskommunerna sett till vilka krav de ställer på att godkänna praktik. Enligt våra respondenter har arbetsgivarna begränsade möjligheter för att kvalitetssäkra vad som händer på utländska arbetsplatser. Denna modell kan således utgöra ett hinder för norska elever att genomföra hela eller delar av sin praktik i utlandet.

I Danmark och Sverige, där utbildningsanordnaren är främsta ansvariga för att praktiken bidrar till att eleven får rätt kunskaper verkar kvalitetssäkringen av utländska arbetsgivare

inte uppfattas som ett lika påtagligt problem. Det enskilda skolorna eller rektorerna har stor frihet att utforma hur – och i Sverige även *när* – praktikperioden/praktikperioderna ska utformas (och förläggas) för att leva upp till elevernas kunskapsmål såsom de är formulerade i läroplanerna. Vad gäller Danmark kan en förklaring vara att de utbildningsanordnare som uppmanar till utlandspraktik själva lägger ett stort arbete i att hitta och kvalitetssäkra arbetsplatser för sina elever. I både Danmark och Sverige är ramarna för vilka kompetenser som eleverna ska tillägna sig genom sin praktik flexibla och kan anpassas till arbetsgivaren.

3.2.2 Utbildnings- och praktikförloppens utformning

Utformningen av utbildnings- och praktikförloppen skiljer sig åt mellan de nordiska länderna men det finns vad vi kan se inte strukturella hinder för gränsöverskridande praktik kopplat till dessa skillnader. Däremot kan det finnas praktiska hinder som framför allt handlar om att praktiklängden kan påverka intresset för gränsöverskridande praktik – både att åka ut och att ta emot praktikanter. Från ett arbetsgivarperspektiv påverkar längden på yrkesutbildningar och praktikperioder deras intresse för att ta emot praktikanter från utlandet. Är perioden för kort, som kan vara fallet med svenska elever som genomför en skolförlagd yrkesutbildning, är intresset från arbetsgivarna mindre. Variationen i utformningen av utbildning, även inom samma yrken, kan också göra det mer resurskrävande för arbetsgivare att ta emot utlandspraktikanter, då de i högre utsträckning behöver anpassa praktikförloppet till elevens teoretiska kunskaper och kompetenser, som de inte nödvändigtvis känner till på förhand. Slutligen har de olika systemen för ekonomisk ersättning under praktiken också betydelse för förutsättningarna. Särskilt påverkar det danska och norska elevers förutsättningar att genomföra praktik i Sverige, där arbetsgivare i de allra flesta fall inte betalar ut lön under praktikperioden.

Längden på yrkesutbildningarna och praktikperioderna kan påverka arbetsgivarnas intresse för att delta i utlandspraktik

Längden på både yrkesutbildningarna generellt och på de specifika praktikförloppen varierar mellan Danmark, Norge och Sverige. I Danmark beror längden på vilken typ av utbildning eleven läser: EUD, EUX eller EUV. Men oavsett utbildningsform utgör det arbetsplatsförlagda lärandet i form av praktik på en arbetsplats en markant större andel av den sammanlagda utbildningen än tiden i skolan. I Norge tillbringas de sista två åren av en fyraårig utbildning i praktik. För svenska elever överskrider yrkesutbildningen däremot, med enstaka undantag, inte tre år. Längden på praktikförloppen varierar mellan skolförlagd yrkesutbildning (minimum 15 veckor) och gymnasial lärlingsutbildning (minst halva utbildningen). Med undantag från gymnasiala lärlingar har svenska elever alltså väsentligt färre och kortare praktikperioder än eleverna i Danmark och Norge. För svenska elever som läser en skolförlagd yrkesutbildning begränsar de korta praktikperioderna förutsättningarna att hitta en praktikplats i utlandet eftersom

arbetsgivare är mindre benägna att ta emot praktikanter i kortare perioder. Däremot har utbildningsanordnare själva mandat att styra fördelningen av skolförlagd- och arbetsplatsförlagd utbildning, inklusive om det ska vara växelvis under veckorna eller längre perioder av skol- eller arbetsplatsförlagt lärande. Det innebär att utbildningsanordnare kan göra anpassningar så att elever kan göra utlandspraktik (se exemplet nedan).

Exempel: Emil från Sverige gör utlandspraktik i Danmark

Emil läser tredje året som lärling inom restaurang och livsmedel på en skola i södra Sverige. Utbildningen bedrivs växelvis så att Emil är ute på arbetsplatsen fyra dagar i veckan, medan han en dag i veckan är i skolan för att läsa gymnasiegemensamma ämnen.

När Emil får höra om möjligheten att med stöd från Erasmus+ göra utlandspraktik i Danmark ser han det som en ypperlig chans att få nya erfarenheter och kontakter. Emil har sett på TikTok att Köpenhamn är känt för sina restauranger och sin matlagning och han har länge velat åka dit för att uppleva dansk matkultur. Dessutom skulle en praktik i Danmark innebära att Emil får lön enligt de avtal som gäller i Danmark för restaurangarbetare.

I samråd med den internationella koordinatorn på skolan kommer Emil fram till att utlandspraktiken ska pågå i fyra veckor. Kontakten med arbetsgivaren, en restaurang i Kødbyen, får Emil via sin yrkeslärare. För att praktiken ska vara genomförbar och Emil ska slippa läsa gymnasiegemensamma ämnen under utlandsvistelsen görs en plan ihop med koordinatorn och berörda lärare för hur Emil, när han kommer tillbaka till Sverige, ska ta igen skolförlagd utbildning som han missar under utlandsvistelsen. På så sätt kan Emil fokusera fullt ut på att lära sig yrket under de fyra veckor han spenderar på restaurangen i Kødbyen.

De olika systemen för ekonomisk ersättning kan påverka möjligheterna att finansiera utlandspraktiken

Systemen för ekonomisk ersättning (inklusive lön) under yrkesutbildning skiljer sig markant åt mellan Danmark, Norge och Sverige. Detta gäller både ersättningsnivåerna och var finansieringen av lönen kommer ifrån. I både Danmark och Norge får praktikanter lön från de arbetsplatser de praktiserar hos enligt förutbestämda regleringar. Svenska elever på skolförlagd yrkesutbildning mottar däremot enbart studiemedel och arbetsgivarna betalar, med undantag för gymnasiala lärlingsanställningar, inte för att ha elever i praktik. Under den inledande skolförlagda perioden kan även norska och danska elever söka studiemedel från respektive nationella myndigheter. I Danmark är det dock vanligt att eleverna slutit en *uddannelsesaftale* med en arbetsgivare redan innan de påbörjar grundförloppet. I dessa fall får eleverna lön genom AUB under grundförloppet och mottar lön direkt från arbetsgivaren när de väl påbörjar sitt huvudförlopp.

Lön utgör inte en stor barriär för gränsöverskridande praktik på grund av kraven på arbetsgivaren. I teorin skulle en utländsk arbetsgivare kunna uppfylla samma krav som en inhemsk och följa den beslutade lönstegen för elevernas ålder och erfarenhet. Däremot

kan lönen vara ett större hinder i praktiken. Dels försvårar det för danska och norska elever att genomföra praktik i Sverige där arbetsgivare inte är vana att behöva betala ut lön och där de danska och norska eleverna inte har tillgång till svenska studiemedel[14], dels försvårar det för svenska elever, som på grund av normen med oavlönad praktik i Sverige, inte garanteras samma möjligheter att finansiera en praktik i utlandet. Samtidigt finns det inga formella hinder för en svensk elev att ta emot lön från en arbetsgivare i Danmark eller Norge, även om det inte är ett krav från svensk utbildning. En praktisk fråga blir däremot hur praktikförloppet ska finansieras för svenska elever om de inte mottar någon lön under praktikförloppet. I nuläget är Erasmus+, utöver studiestödet som eleven får från CSN, det enda stödprogrammet som finns tillgängligt för svenska elever som vill göra praktik i Danmark eller Norge. Detta förutsätter i sin tur att elevens utbildningsanordnare deltar i Erasmus+ (se **avsnitt 2.3**).

En uppföljning som Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku) i Norge lät genomföra 2019[15] visade att endast 30 procent (n = 8) av de norska arbetsgivarna som mottog utlandspraktikanter betalade ut lön till dessa. Majoriteten (59 procent, n = 16) av arbetsgivarna betalade varken lön eller täckte andra utgifter. Detta berodde sannolikt på att många praktikperioder var korta, att eleverna mottog Erasmus+-stöd och/eller fick ekonomiskt stöd av de organisationer i hemlandet (utbildningsanordnare eller arbetsgivare) som skickade dem på utlandspraktik. Danska elever har å sin sida, genom OPU, Erasmus+ och kravet på att praktiken ska vara avlönad, bäst förutsättningar att finansiera utlandspraktik (se exemplet nedan).

Exempel: Laura från Danmark gör utlandspraktik i Sverige

Laura studerar handel i Danmark och drömmer om att få arbeta med sport, fritid och friluftsliv, vilket är hennes stora intressen. Under huvudförloppet av utbildningen väljer Laura att med ekonomiskt stöd från OPU göra utlandspraktik i Sverige, i en sportaffär i Halland, som hon besökte sommaren innan med sina föräldrar.

Enligt de krav som ställs inom OPU har Laura, utöver rätten till stödberättigade kostnader inom OPU (se faktaruta i avsnitt 2.1), rätt till skälig lön enligt de lokala avtalen hos arbetsgivare hon gör praktik hos. Detta är ett krav för att arbetsgivaren ska godkännas som arbetsgivare inom OPU.

Den svenska arbetsgivaren ställer sig till en början frågande till upplägget med lön eftersom det aldrig varit tal om att svenska yrkeselever ska ha lön under praktiken. Till slut väljer arbetsgivaren ändå att gå med på att ge Laura lön. Dels har hon gjort ett bra intryck i intervjuer och annan kommunikation, dels har det varit svårt för sportaffären att rekrytera svenska praktikanter sedan den lokala utbildningen inom försäljning och service la ned för några år sedan.

[14] Denna utmaning avskrevs som ett *olösbart gränshinder* av Gränshinderrådet i 2020
[15] Diku (2019) *Norske bedrifters erfaringer med utenlandske lærlinger og studenter i praksis.* Rapportserie, nr. 2, 2019.

Slutligen kan tilläggas att de vi intervjuat för studien framhäver även att utbytet mellan Danmark och Norge underlättas också av att systemen kring i lön i högre utsträckning liknar varandra.

Skillnader i utbildningarnas utformning kan försvåra för arbetsgivare att förstå praktikantens kompetensnivå

Även om det – med vissa undantag - finns få strukturella hinder för arbetsgivare att ta emot praktikanter från utlandet finns det utmaningar kopplat till utbildningarnas utformning. Framför allt handlar det om att yrkesutbildningarna är utformade på olika sätt, med olika läroplaner och förväntningar på kunskapskrav mellan de olika länderna. Även om skillnaderna inte nödvändigtvis är stora innebär det att arbetsgivarna kan ha svårt att förutse elevernas kunskaps- och kompetensnivå inför att de påbörjar praktiken. Med inhemska elever har de bättre förutsättningar att känna till kunskapsnivån, medan det för internationella elever är svårare att förstå deras mognad, teoretiska bakgrund och kompetenser, vilket medför svårigheter att veta vilka arbetsuppgifter eleverna kan utföra. En praktikperiod för en utländsk praktikant behöver således i högre grad anpassas efter elevernas individuella förutsättningar, vilket kan ge innebära extra arbete för arbetsgivaren.

3.2.3 Yrkesutbildningsinriktningar

Vad gäller utbildningsinriktningarna är det framför allt om branschkraven på ett specifikt yrke inte är standardiserade mellan två länder som det kan bli problem för elever som gör praktik i ett annat land. Vi har samtidigt inte kunnat hitta exempel på inriktningar där det skulle skilja sig mellan Danmark, Norge och Sverige men har däremot fått flera exempel på inriktningar där det skiljer sig mellan de skandinaviska länderna och andra europeiska länder, samt yrken som finns i andra europeiska länderna men inte i ett eller flera av de skandinaviska länderna.

Utbildningarnas ämnesmässiga inriktningar skiljer sig åt mellan länderna men detta utgör troligtvis inget hinder för utlandspraktik

I både Danmark, Norge och Sverige kan elever välja mellan att läsa studieförberedande (teoretiska) gymnasieprogram och yrkesprogram inom en rad ämnesmässiga inriktningar. I Sverige kan elever på både yrkesgymnasium och yrkesvux dessutom välja mellan att läsa skolförlagd yrkesutbildning eller lärlingsutbildning. Det skiljer sig åt mellan länderna sett till hur utbildningsinriktningarna är utformade. I Danmark finns fyra huvudområden med samma grundförlopp, medan det i Norge och Sverige finns 10 respektive 12 olika inriktningar att välja mellan. I alla länderna är det, med några undantag, så att utbildningarna följer samma struktur och upplägg och att det framför allt är innehållet i praktiken som utgör skillnaden mellan inriktningarna. Ett undantag från detta är att det i Danmark finns skillnader i utbildningslängden inom olika inriktningar. Till exempel

genomför vuxna inte det så kallade grundförloppet och längden på deras huvudförlopp anpassas utefter deras arbetslivserfarenhet. I Norge är perioden för arbetsplatsförlagt lärande inom vissa utbildningar i elektro- och datateknologi något längre (2,5 år) än inom andra utbildningar (2 år). Vad vi kan se utgör varken detta eller skillnaderna i hur de ämnesmässiga inriktningarna är indelade mellan länderna något hinder för utlandspraktik eftersom inriktningarna ändå leder till yrken som finns i alla länderna.

Utlandspraktik är vanligare och upplevs som mer attraktivt och relevant inom vissa inriktningar

Det är tydligt från tidigare studier och från intervjuerna att det är vanligare och upplevs som mer attraktivt att göra utlandspraktik inom vissa utbildningsinriktningar än andra. Till exempel är det vanligare med utlandspraktik inom de relativt lika inriktningarna *hotell och turism* i Sverige och *restaurant- og matfag* i Norge. I Danmark lyfts utbildningar inom handel (merkantila uddannelser) fram som utbildningar där fler använder sig av OPU-stödet än inom andra ämnesmässiga inriktningar. En anledning till detta kan vara att handelselever generellt är några år äldre än inom andra utbildningsinriktningar och därför mer mogna och villiga att göra utlandspraktik. Att det är vanligare att göra utlandspraktik inom vissa yrken beror inte nödvändigtvis på att det finns formella hinder för att göra utlandspraktik inom andra yrken utan beror snarare på att det anses mer relevant för vissa utbildningar med utlandspraktik.

Branschernas krav på specifika yrken kan utgöra ett hinder för utlandspraktik om kraven inte är standardiserade mellan länderna

I både Danmark, Norge och Sverige finns en rad yrkesspecifika krav och regleringar som påverkar utbildningarnas innehåll och genomförande. I Sverige administreras certifikat och gesällbrev av de berörda branscherna, vilket görs utanför utbildningsystemet och efter utbildningsförloppet. Ett exempel på detta är ECY-certifikatet, som administreras av Elbranschens Centrala Yrkesnämnd (ECY), och som elektriker får som ett bevis på att ha gått en teoretisk och praktisk utbildning som branschen godkänt. I Norge erkänns 163 reglerade yrken i enlighet EU:s yrkeskvalifikationsdirektiv, som ändrats genom direktiv 2013/55/EU. Norge har 15 *godkjenningskontorer* som arbetar med att erkänna yrkeskvalifikationer. I både Danmark, Norge och Sverige får eleven ett yrkes- eller gesällbrev (det senare för hantverksyrken) först efter avslutad yrkesutbildning. Det som kan utgöra ett problem vid utfärdandet av certifikat/gesällbrev kopplat till utlandspraktik är om det mellan länderna skiljer sig sett till kraven som ställs på aktuellt certifikat/gesällbrev. Vi har i vår datainsamling inte fångat upp några typiska exempel på sådana skillnader men är medvetna om att det finns yrken där det skiljer sig mellan de skandinaviska länderna och andra europeiska länder. Som det ser ut idag ligger det på utbildningsanordnaren att undersöka och säkerställa att certifieringar/gesällbrev är standardiserade mellan länderna innan eleven åker på utlandspraktik. Enligt de

utbildningsanordnare vi intervjuat är detta en uppgift som tar mycket tid i anspråk och som inte alltid är så lätt att få tag på information om. I praktiken är det sällan problem med att tillgodoräkna utlandspraktik i elevernas utbildning, eftersom det arbetsplatsförlagda lärandet inrymmer stor flexibilitet sett till utformningen. Det som däremot är viktigt att säkerställa är att praktikens innehåll motsvarar de krav som branscherna ställer på genomgångna moment.

Exempel: Clara från Danmark gör utlandspraktik i Sverige

Clara läser teknologi, bygg och transport i Danmark och bestämmer sig under utbildningen för att hon vill prova på att arbeta i Skåne i Sverige, som hon besökt flera gånger med sin familj och sina vänner. För att finansiera resan och delar av kontantinsatsen till bostaden hon hittat i södra Skåne söker Clara stöd från OPU. Väl på arbetsplatsen i Sverige trivs Clara bra med både kollegor och arbetsuppgifter. Hon upplever att uppgifterna på byggarbetsplatsen som hon stationerats på är på rätt nivå och att hon har stor nytta av det hon lärt sig under utbildningen i Danmark. Efter utlandspraktiken återvänder Clara till Danmark för att avsluta sin utbildning.

När Clara är färdig med sin utbildning får hon ett jobberbjudande från arbetsplatsen i Sverige. Efter kort betänketid bestämmer hon sig för att tacka ja till jobbet. I samband med att Clara ska skriver på för det nya jobbet visar det sig att det yrkesintyg hon har med sig från Danmark inte godkänns automatiskt i Sverige, även om utbildningen Clara läst är mycket lik den svenska utbildningen inom bygg och anläggning. Clara behöver därför ansöka om ett erkännandeintyg, en validering av utländsk utbildning och erfarenhet, vilket görs till Byggbranschens Yrkesnämnd (BYN). Erkännandeintyget och det kompetensprov Clara måste genomföra kostar pengar och dessutom tar det lite över en månad från att Clara ansöker till att hon får sitt erkännandeintyg. På så sätt dröjer det längre än planerat innan Clara kan genomföra flytten och påbörja sitt arbete i Sverige.

3.2.4 Arbetsgivarnas roll

Det finns inget konkret i datainsamlingen som tyder på att arbetsgivarnas olika grad av involvering i gymnasial yrkesutbildning i Danmark, Norge och Sverige skulle vara ett hinder för gränsöverskridande praktiksamarbeten mellan länderna. Däremot finns bland arbetsgivare generellt inte så starka incitament att främja att elever gör praktik i andra länder (läs mer arbetsgivares incitament i avsnitt **3.2.5).**

Arbetsgivare är mindre involverade i utbildningarna i Sverige än i Danmark och Norge

Tidigare studier som har jämfört arbetsmarknadsparternas involvering i gymnasial yrkesutbildning har pekat på att arbetsgivarna har ett relativt litet inflytande över gymnasiala yrkesutbildningar i Sverige jämfört med andra länder. Med det sagt finns det flera sätt som arbetsgivare kan vara med och påverka utformningen och uppföljningen av yrkesutbildningarna i Sverige. Arbetsgivare kan exempelvis delta i nationella och

lokala/regionala programråd samt i collegekoncept, starta egna gymnasieskolor[16] och/eller ta emot elever på arbetsplatsförlagt lärande och därigenom påverka innehållet i den enskilda elevens praktik. Möjligheten för svenska arbetsgivare att delta i nationella och lokala/regionala programråd påminner om möjligheten för danska och norska arbetsgivare att delta i *faglige udvalg* inom *Rådet for Erhvervsfaglige Uddannelser* (Danmark) samt *fagliga råd* (Norge). Det ska poängteras att varken de nationella eller lokala/regionala programråden i Sverige eller de *faglige udvalg* och *faglige råd* i Danmark respektive Norge hanterar frågor kopplat till internationell mobilitet inom yrkesutbildningarna. Detta eftersom det sällan ligger i arbetsgivares intresse att elever gör sin praktik i andra länder, särskilt för arbetsgivare i branscher där det råder brist på arbetskraft.

Arbetsgivare har även en möjlighet att påverka hur enskilda elever genomför sin utbildning genom att påverka utformningen av det arbetsplatsförlagda lärandet. Eftersom en större del av utbildningarna i Danmark och Norge är förlagda till arbetsplatsen innebär det en större möjlighet för danska och norska arbetsgivare att påverka innehållet i utbildningarna än för svenska arbetsgivare. Detta med undantag för arbetsgivare som deltar i det gymnasiala lärlingsprogrammet i Sverige och där eleven har praktik under minst halva utbildningstiden.

Kraven på arbetsgivare som tar emot praktikanter skiljer sig åt mellan länderna vilket kan innebära ett problem

Kraven på arbetsgivare som tar emot praktikanter skiljer sig åt mellan länderna. I Danmark måste arbetsplatserna godkännas som *opplæringsvirksomhed* genom de *faglige udvalg* som ansvarar för att arbetsgivaren har möjligheter att säkra elever tillfredsställande förhållande för praktik. I Norge måste arbetsgivare godkännas av ett o*pplæringskontor* för att få ta emot elever på praktik. Sverige är kraven på arbetsgivare lägre ställda än i de andra länderna. Arbetsgivare behöver inte formellt godkännas som praktikarbetsplats och det finns inga krav på att verksamhetschefer eller handledare ska ha gått en utbildning för att ta emot praktikanter. Den enda rekommendationen Skolverket har är att handledare går Skolverkets webbutbildning för handledare men det är helt upp till varje enskild handledare om den väljer att gå utbildningen eller inte. Kraven som ställs på arbetsgivare som tar emot praktikanter och på enskilda handledare skulle kunna utgöra ett praktiskt hinder för gränsöverskridande praktik om det är så att det av arbetsgivare i Sverige upplevs vara för svårt/inte går att bli godkänt som arbetsgivare för danska respektive norska elever i praktik.

[16] Det finns flera exempel på svenska storföretag som startat egna yrkesgymnasium, däribland ABB, Scania, Volvo, SKF, Sandvik, Perstorp, Skanska och Peab.

3.2.5 Incitament för och mot gränsöverskridande praktik

Den bild som framträder är att det finns incitament både för och mot för elever, utbildningsanordnare och arbetsgivare att delta i gränsöverskridande praktik. För eleven innebär utlandspraktik en möjlighet att bli mer självständig, stärka sin konkurrenskraft på arbetsmarknaden och utveckla språkkunskaper. För utbildningsanordnare innebär utlandspraktik en möjlighet att höja kvaliteten på utbildningar och göra utbildningar mer attraktiva för sökande. För arbetsgivare finns framför allt incitament i de branscher/sektor och för de yrken som det råder arbetskraftsbrist inom i det egna landet. Däremot är den generella kännedomen bland elever om möjligheten till utlandspraktik och de mervärden detta kan medföra låga. För utbildningsanordnare kan det vara resurskrävande att administrera kontakten med utbildningsanordnare och arbetsgivare i andra länder. Bland arbetsgivare generellt finns en upplevd risk att utlandspraktik leder till att relevant arbetskraft flyttar från kommunen i stället för att ta de jobb som finns lokalt och där arbetskraften behövs.

För yrkeselever finns flera incitament att göra utlandspraktik – men ändå är det få yrkeselever som väljer att göra praktik i utlandet

För elever inom gymnasial yrkesutbildning finns, trots att få elever inom yrkesutbildning gör utlandspraktik, tydliga incitament för att göra praktik i ett annat land. Detta i form av de mervärden utlandspraktiken kan ge eleven. Tidigare studier har bland annat visat att utlandspraktik kan bidra till att yrkeselever får:

- Ökad självinsikt, ökat självförtroende och grad av självständighet.
- Stärkt yrkeskompetens och ökade möjligheter att söka arbete i andra länder.
- Ett mer konkurrenskraftigt CV, inklusive för att möta arbetsgivares krav på eller önskemål om att anställda ska ha internationell erfarenhet.
- Språkkunskaper och/eller bättre förståelse för andra kulturer.

Utöver ovanstående kan skillnader i lönenivåer vara ett skäl för elever att göra praktik i andra länder, även om vi inte kan hitta tecken på att så skulle vara fallet i vår datainsamling. I en skandinavisk kontext är det framför allt svenska elever som har incitament att söka sig till Danmark och Norge för praktik, och sedermera för jobb, eftersom lönenivåerna i Danmark och Norge är generellt högre än i Sverige. Att göra praktik utomlands kan även vara ett alternativ om eleven har svårt att hitta praktikplats i det egna landet. I både Norge och Danmark råder inom visa branscher och yrken brist på praktikplatser. I både Danmark och Norge, där eleven själv ansvarar för att hitta praktikplats, kan incitamenten för att göra praktik utomlands vara starka om eleven inte hittar praktikplats lokalt eller nationellt.

Den elevgrupp som skulle vara aktuellt för utlandspraktik i ett annat skandinaviskt land är, enligt de vi intervjuat, samtidigt en annan än den elevgrupp som söker praktik i länder

längre bort, såsom Frankrike, Spanien, Storbritannien, Tanzania och Sydafrika. Ett incitament för vissa elever att söka praktik i ett annat skandinaviskt land kan vara att det är enklare att åka hem över helgen, om eleven skulle föredra det, eller i alla fall pendla mer frekvent mellan praktiklandet och elevens hemort. Därtill kan språkbarriären upplevas som mindre i ett annat skandinaviskt land för elever som inte är tillräckligt duktiga på engelska. Det kan även vara så att elever av miljö- och klimatskäl inte vill flyga och då kan utlandspraktik i ett närliggande skandinaviskt land som vara ett attraktivt alternativ (se exemplet nedan).

Exempel: Kristian från Norge gör utlandspraktik i Sverige

Kristian läser tredje året på frisörutbildningen i en liten kommun i södra Norge. När han via Erasmus+ får möjlighet att göra utlandspraktik på en frisörsalong i Göteborg i Sverige tvekar han inte utan tackar ja direkt. Dels är han nyfiken på att lära sig om hur frisöryrket utövas i Sverige, dels vill han prova på att bo i en lite större stad under en begränsad tid.

Kristian har flera vänner inom andra utbildningsinriktningar som också ska göra utlandspraktik. De flesta ska till Spanien och Malta som lockar med sina varma klimat och möjligheter att öva sig på engelska. För Kristian, som är engagerad i miljö- och klimatfrågor, är det inte aktuellt att åka så långt bort eftersom det innebär att han måste flyga. Dessutom är han medryttare till en häst och behöver kunna åka hem varje helg för att ta hand om hästen. Eftersom Göteborg bara ligger en och en halv timme bort från Kristians hemort känner Kristian att praktik där är perfekt för honom. Det kommer inte vara några problem att ta bussen hem över helgerna, för att ta hand om hästen och träffa familjen. Genom att ta bussen kan Kristian även få extra stöd från Erasmus+ för miljövänligt resande.

Det finns elevgrupper inom yrkesutbildning där incitamenten för att göra utlandspraktik är små, såsom för elever med familj, vilket är vanligare bland äldre elever, till exempel elever inom yrkesvux i Sverige eller EUV i Danmark. Ett annat förekommande hinder för utlandspraktik är föräldrar som inte tillåter sina barn att åka på utlandspraktik.

För utbildningsanordnare är utlandspraktik en möjlighet att marknadsföra utbildningar – men administrationen kräver resurser

För utbildningsanordnare ser incitamenten olika ut i de olika länderna. Till exempel finns för svenska utbildningsanordnare, som konkurrerar om elever på en konkurrensutsatt skolmarknad, starka incitament att erbjuda utlandspraktik i marknadsföringssyfte. Även danska utbildningsanordnare profilerar sig i olika hög grad på att erbjuda möjligheter för utlandspraktik, trots om eleverna själva kan ta initiativet oavsett utbildningsanordnare. I Norge finns det skillnader sett till i vilken utsträckning som *opplæringskontoren* marknadsför utlandspraktik som en möjlighet och huruvida det finns stöd att tillgå genom ett internationellt servicekontor. I Sverige är det vanligare att privata utbildningsanordnare deltar i de stödprogram som finns för internationell mobilitet än att offentliga utbildningsanordnare i kommunal regi gör det.

Tidigare studier, inklusive den uppföljning som UHR genomförde 2019 av internationell mobilitet inom svensk yrkesutbildning[17], har lyft kompetensutveckling av yrkeslärare som ett incitament för yrkeslärare att delta i internationella praktiksamarbeten.

Ett annat incitament för utbildningsanordnare att delta i internationella praktiksamarbeten är att styrningen av utbildningen kan innehålla skrivningar om att skolor ska arbeta med internationellt och europeiskt samarbete. I Danmark är det krav i lagstiftning på att utbildningsanordnare ska arbeta med internationalisering, till exempel genom att erbjuda utlandspraktik. Danska utbildningsanordnare har även ekonomiska incitament för att få elever i praktik i utlandet. Yrkesskolorna får en så kallad *internationaliseringstakst* för danska EUD-elever som deltar i internationell mobilitet under minst två. Beloppet uppgår till DKK 5860 per elev (2023). I Sverige ska utbildningsanordnare, enligt Läroplan (Gy11) för gymnasieskolan, enligt paragraf 1, 2.4 och 2.6, främja internationella kontakter och utbildningsmöjligheter med andra länder. I Norge är styrningen mot internationalisering inom gymnasieskolan generellt och inom yrkesutbildning specifikt inte lika stark som i Danmark och Sverige. Det närmaste Norge kommer den typ av styrning som återfinns i Danmark och Sverige återfinns i Meld. St. 21 (2020–2021) *Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden,* där det bland annat står att deltagande i internationella utbildningsprogram bidrar till regional utveckling, stärker yrkesutbildningars attraktivitet för presumtiva elever samt möjliggör för utländska elever att tillföra kompetens och nätverk till norska företag och organisationer. Gränsöverskridande praktik är enligt de utbildningsanordnare vi intervjuat en möjlighet att främja det internationella samarbetet och skapa förutsättningar för eleverna att kunna verka på en internationell arbetsmarknad.

Ett incitament mot att erbjuda utlandspraktik för utbildningsanordnare är att det upplevs som kapacitets- och resurskrävande, genom att det tar mycket tid i anspråk att administrera samarbeten med utbildningsanordnare och arbetsgivare i andra länder. Särskilt resurskrävande är själva utlandspraktiken om eleven, vilket är vanligare i Sverige, är under 18 år eftersom utbildningsanordnaren, i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om minderåriga i arbetsmiljö, har ett större ansvar för elevens arbetsmiljö när eleven är under 18[18]. Vissa skolor löser detta genom att bara erbjuda utlandspraktik till elever som fyllt 18 år. Givet utformningen av yrkesutbildningsförloppen i Danmark och Norge är det även vanligast att eleverna fyllt 18 innan praktikdelen av utbildningen påbörjas.

[17] UHR (2019). *Internationell mobilitet inom svensk yrkesutbildning.* Mobilitet ger utvecklingsmöjligheter för yrkesutbildningsområdet.
[18] Se Skolverket (2013) Arbetsplatsförlagt lärande. *Ansvaret för elevernas arbetsmiljö.* Länk.

Incitamenten för arbetsgivare är generellt svaga – om det inte råder akut arbetskraftsbrist i det egna landet

Bilden som framträder är att incitamenten för arbetsgivare att ta emot utlandspraktikanter inte är så starka i något av länderna. För arbetsgivare innebär det, enligt flera av de vi intervjuat, extra arbete att ta emot praktikanter från ett annat land. Bland arbetsgivare generellt finns även en upplevd risk att utlandspraktik leder till att relevant arbetskraft flyttar utomlands i stället för att ta de jobb som finns lokalt och där arbetskraften behövs.

Det främsta incitamentet för arbetsgivare att delta i internationella praktiksamarbeten är för att adressera kompetensförsörjningsbehov som inte kan hanteras genom att endast rekrytera lokalt eller nationellt. Detta gäller särskilt i branscher/sektorer med stora kompetensförsörjningsutmaningar och i branscher/sektorer där det finns skillnader mellan länder i försörjningen av kompetent arbetskraft. På så sätt är incitamenten att delta i gränsöverskridande praktik starkast för arbetsgivare i branscher/sektorer som inte kan kompetensförsörja inom det egna landet.

4. Slutsatser och medskick till Nordfokus

I det här kapitlet presenterar vi våra slutsatser och medskick till arbetet i Nordfokus med den hållbara gränsöverskridande praktikmodellen.

Det strukturella förutsättningarna för gränsöverskridande praktik mellan Danmark, Norge och Sverige är till synes goda, visar kartläggningen och analysen. Det finns en politisk ambition och styrning mot att öka den gränsöverskridande yrkespraktiken inom EU och i Norden. I lagstiftning och annan formell reglering finns vad vi kan se inga uppenbara hinder för gränsöverskridande praktik.

Utmaningarna för gränsöverskridande praktik ligger snarare i det praktiska genomförandet och i incitamenten för elever, utbildningsanordnare och arbetsgivare. För det första handlar det om att utbildningarna skiljer sig åt mellan länderna sett till hur långa de är, vad de innehåller, längden på praktik, krav på och ansvarsfördelning mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare, samt modellen för ekonomisk ersättning (inklusive lön) till elever i praktik. Sverige sticker här ut genom att yrkeselever generellt inte får lön under praktiken och Norge sticker ut genom modellen med *Opplæringskontor*. För det andra handlar det om att deltagandet i och kännedomen om möjligheterna med gränsöverskridande praktik är låg bland både elever, utbildningsanordnare och arbetsgivare. Breda insatser behövs därför för att öka kännedomen, sänka trösklarna och stärka incitamenten för både elever, utbildningsanordnare och arbetsgivare att delta i gränsöverskridande praktik.

En praktikmodell för gränsöverskridande praktik borde enligt oss erbjuda flera av de resurser och tjänster som vidareförmedlingsorganisationerna erbjuder utbildningsanordnare. För att den långsiktiga förvaltningen och vidareutvecklingen av dessa resurser och tjänster inte ska vara beroende av projektmedel från Interreg behöver Nordfokus arbeta aktivt och systematiskt från start med att förankra praktikmodellen på politisk nivå, lokalt, regionalt, nationellt och/eller på nordiskt nivå.

En möjlighet som vi ser är att projektet börjar fokusera på ”lågt hängande frukter”, exempelvis enskilda utbildningsanordnare eller konsortier som redan är ackrediterade till Erasmus+, en specifik elevgrupp och/eller specifika yrken där intresset är stort, samt med branscher eller sektorer där det finns strukturella obalanser mellan länderna sett till tillgång på arbetskraft. En småskalig prototyp för dessa kan därefter skalas upp till fler målgrupper och inriktningar.

Figur 4 nedan sammanfattar vår problemanalys, behoven av stöd och konkreta exempel på aktiviteter som skulle kunna ingå i praktikmodellen som Nordfokus ska utveckla.

Figur 4. Sammanfattning av utmaningar, stödbehov och exempel på stödaktiviteter.

Kontinuerlig omvärldsbevakning, analys av arbetsmarknadsbehov samt dialog med regioner, kommuner och arbetsgivare

	Innan utlandspraktik	**Under utlandspraktik**	**Efter utlandspraktik**
Utmaning	• Bristande medvetenhet, kunskap och intresse för utlandspraktik • Lågt deltagande i gränsöverskridande praktiksamarbeten	• Avsaknad av kontakter med utbildningsanordnare och arbetsgivare i andra länder • Resurskrävande att administrera och stötta elever under utlandsvistelsen • Svårt att kvalitetssäkra utlandspraktik	• Svårt för elever att översätta och tillgodoräkna sig utlandspraktik • Bristande kunskap om mervärden och effekter av utlandspraktik

Stödbehov	• Information om och marknadsföring av
	  • Möjligheter
	  • Mervärden
	  • Stödprogram
	  • Formella krav
		• Förmedling av kontakter med utbildningsanordnare* och arbetsgivare i andra länder
		• Stöd i uppfyllandet av formella krav på eleven och sett till innehållet i elevens utlandspraktik
		• Stöd till eleven i den praktiska etableringen i utlandet
			• Stöd i tillgodoräknandet av kunskaper från utlandspraktik
			• Uppföljning och utvärdering av genomförande och effekter av utlandspraktik

Exempel på aktiviteter	• Kunskapsbank på webben • Digitala och fysiska informationsträffar • Kommunikation av ”goda exempel” • Webbformulär för intresseanmälan för både skolor och elever	• Databas med utbildningsanordnare och arbetsgivare som deltar i gränsöverskridande praktik • Rådgivning till koordinatorer eller andra funktioner som arbetar med utlandspraktik på utbildningsanordnare • Rådgivning och direkt stöd till elever i kontakten med myndigheter, arbetsgivare, hyresvärdar, med flera kontaktpunkter i utlandet	• Information och rådgivning till elever som ska tillgodoräkna sig utlandspraktik • Intervju med elever efter avslutad utlandspraktik om hur praktiken fungerat • Enkätstudie till elever ett år efter avslutad utbildning för att utvärdera utlandspraktikens effekter

** Opplæringskontor i Norge*

Intervjuer och referenser

Dokument

Arbetsmiljöverket (2023). *Praktik för unga*. Senast öppnad 09/29/23.

Cedefop (2021). *CROSS-BORDER LONG-TERM APPRENTICE MOBILITY.*

Cedefop (2021). *Enablers and disablers of cross-border longterm apprentice mobility: evidence from country- and projectlevel investigations.*

Cedefop (2019). *Flash tematisk landsgranskning av lärlingsutbildning Sverige.*

Cedefop (2016). S*potlight on VET Denmark.*

Cedefop (2016). *Spotlight on VET Norway*

Cedefop (2016). *Spotlight on VET Sweden*.

Chirop, Denise (2021). *The European Education Area and the 2030 strategic framework for education and training.*

Damvad Analytics (2017). *Samhällsekonomisk analys av gränshinder*

Danmarks Evalueringsinstitut (2004). *Kvalitetssikring og kvalitetsudvikling af erhvervsuddannelserne.*

Danmarks Evalueringsinstitut (2017). *Evaluering af korte uddannelsesaftaler i erhvervsuddannelserne.*

Danmarks Statistik (2019). *Erhvervsudannelser i Danmark 2019*

Dir. 2022:74. *Fler vägar till arbetslivet*

Enberg, Johanna & Melin, Göran (2014). *Rekrytering, genomströmning och relevans en studie av yrkes- och lärlingsutbildningssystemen i Norden.*

European Commission. (2023). *COMMISSION IMPLEMENTING DECISION of 18.9.2023 on the financing of Erasmus+: the Union Programme for Education, Training, Youth and Sport and the adoption of the work programme for 2024.*

European Commission (2023). *Erasmus+ Programme Guide. Version 3.*

European Commission (2021). *Erasmus Quality Standards - mobility projects - VET, adults, schools. Senast öppnad 09/29/23. Hämtat från: https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/erasmus-quality-standards-mobility-projects-vet-adults-schools*

European Commission. *Mobility projects for higher education students and staff.* Senast öppnad 09/29/23. Hämtat från: Mobility projects for higher education students and staff | Erasmus+ (europa.eu)

European Commission. *Vocational education and training initiatives.* Senast öppnad 09/29/23. Hämtat från: Vocational education and training initiatives | European Education Area (europa.eu)

European Commission (2018*). COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT: Mid-term evaluation of the Erasmus+ programme (2014-2020)*

European Commission (2021). *Working with supporting organisations.* Guidance for beneficiaries of Erasmus+ Key Action 1 in adult education, vocational education and training, and school education under 2021 and 2022 calls for proposals.

European Council (2002). *Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training.*

European Council (2020) *COUNCIL RECOMMENDATION of 24 November 2020 on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience* (2020/C 417/01).

Furusten, Thomas. (2020). *Lärlingsutbildningen i gymnasieskolan: KARTLÄGGNING OCH UNDERSÖKNING*

Nielsen, Søren P. og Cort, Pia (1999). *Erhvervsuddannelsessystemet i Danmark*, s.43-88.

Nordic Council of Ministers (2023). *Recognition of vocational education and training in the Nordic countries*

Nordic Council of Ministers (2021). *Evaluation of Nordplus 2021.*

Nordisk Ministerråd (2020). *Kortlægning af brancheregulerede barrierer for mobilitet I Norden*

Nordisk Råd (2022). *Attraktive erhvervsuddannelser i Norden.*

Paul, Enni & Gåfvels, Camilla. *LÄRLING ELLER SKOLUTBILDNING: olika vägar mot samma mål?*

Simonsson, Angelica (2022). *Kunskap och insatser för att motverka könsuppdelning*

Skolinspektionen (2017). *Helhet i utbildningen på gymnasiets yrkesprogram.*

Skolverket (2021). *Ökade möjligheter till grundläggande behörighet på yrkesprogram*.

Skolverket (2011). *Läroplan för gymnasieskolan.*

Skolverket (2013). *Arbetsplatsförlagt lärande. Ansvaret för elevernas arbetsmiljö.*

Sveriges Kommuner och Regioner (2022). *Yrkesutbildning, kombinationsutbildning och elevstöd inom Komvux.*

SÖ 2008:8. *Sveriges internationella överenskommelser*.

The Danish Evaluation Institute (2017). *Midterm Evaluation of Erasmus+*.

Uddannelses- og Forskningsministeriet (2018). *Praktik i udlandet / PIU. Information til arbejdsgivere om udstationering af lærlinge og elever i udlandet*

Uddannelses- og Forskningsministeriet (2019). *Praktik i udlandet / PIU. Information til lærlinge og elever.*

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

Universitets- och högskolerådet (2019). *Internationell mobilitet inom svensk yrkesutbildning.*

Universitets- och högskolerådet (2019). *Erasmusackreditering.* Strategiskt och långsiktigt deltagande i Erasmus+-programmet.

Utbyten.se. *Ackreditering för långsiktig utveckling.* Senast öppnad 09/29/23. Hämtat från: Ackreditering för långsiktig utveckling | Erasmus+ mobilitet skola | Utbyten.se

Zweigbergk, von Amelie (2021). *Yrkesutbildningar– sju europeiska exempel*.

Intervjuer

Land	Organisation	Datum
Sverige	Halmstad Stad	26/04/23
Sverige	ABL Malmö	26/04/23
Sverige	Svenskt Näringsliv	29/05/23
Sverige	Universitets- och högskolerådet	31/05/21
Sverige	Skolverket	02/06/23
Sverige	Osbygymnasiet	15/06/23
Sverige	Marks Kommun	19/06/23
Sverige	LO*	-
Sverige	Universitets- och högskolerådet	02/10/23
Norge	NAV Agder	24/04/23
Norge	EL OG IT Forbundet	14/06/23
Norge	Fellesforbundet	14/06/23
Norge	Form	15/06/23
Norge	Universitetet i Agder	15/06/23
Norge	Viken fylkekommune	20/06/23
Norge	Utdanningsinstitusjon	23/06/23
Norge	Rogaland fylkekommune	27/06/23
Danmark	Tech Collage	02/05/23
Danmark	Nordfokus	15/06/23
Danmark	Uddannelses- og Forskningsministeriet	15/06/23
Danmark	Børne- og Undervisningsministeriet	20/06/23

* Personen hördes genom mejlkorrespondens



OXFORD RESEARCH