

Kommittédirektiv



Nationell koordinatör för snabbare etablering på arbetsmarknaden för ungdomar

**Dir.
2005:21**

Beslut vid regeringssammanträde den 12 maj 2005.

Sammanfattning av uppdraget

En nationell koordinatör skall utreda hur ungdomar med slutförd gymnasial eller eftergymnasial utbildning skall kunna ges möjlighet till en snabbare etablering på arbetsmarknaden.

Koordinatören skall, i samråd med arbetsmarknadens parter, särskilt

- undersöka förutsättningarna samt utarbeta metoder för arbetsmarknadens parter att sluta avtal som möjliggör en snabbare etablering på arbetsmarknaden för ungdomarna.

Koordinatören skall vidare i samråd med arbetsmarknadens parter

- kartlägga de metoder och insatser som finns genom till exempel olika former av introduktionsprogram för att underlätta ungdomars etablering på arbetsmarknaden,
- analysera vilken betydelse sådana metoder och insatser har för ungdomars etablering på arbetsmarknaden.

Bakgrund

Ungdomsarbetslösheten är konjunkturkänslig, vilket innebär att ungdomar vid en högkonjunktur får arbete relativt sett snabbare än andra grupper medan de vid en lågkonjunktur ofta förlorar sitt arbete snabbare än andra grupper. Utbildning påverkar i hög grad möjligheterna till arbete så väl på kort som på lång sikt. Samtidigt har ett stort antal ungdomar med bland annat högskoleexamen

inom humaniora, samhällsvetenskap och naturvetenskap svårt att få inträde på arbetsmarknaden inom de yrken som motsvarar deras utbildning. Många ungdomar har också funnit att deras utbildning föräldrars under tiden de stått utan arbete, och att de därför även konkurrerar med dem som har en mer aktuell utbildning. Forskning visar också att arbetslöshet direkt efter avslutad gymnasieutbildning leder till långvariga negativa effekter hos den arbetslöse.

Arbetsmarknadsläget för ungdomar har de senaste åren försämrats, och arbetslösheten bland unga är för närvarande dubbelt så hög jämfört med den övriga befolkningen. Vidare har etableringsåldern, dvs. åldern då man har en fast förankring på arbetsmarknaden, för ungdomar kontinuerligt blivit högre. År 2000 var etableringsåldern i genomsnitt 27 år för kvinnor och 26 år för män jämfört med 1990, då den var 20 år för kvinnor och 21 år för män. En stor grupp unga befinner sig också långvarigt utanför skola och arbete. Dessa ungdomar har betydande svårigheter att etablera sig i arbetslivet. Det råder även en geografisk variation i arbetslösheten och det finns områden där ungdomsarbetslösheten är mer påtaglig än på andra ställen.

Att ta steget ut i vuxenlivet innebär för ungdomar bland annat att få möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden, att kunna försörja sig själv och att leva ett självständigt liv. Detta ökar självkänslan och drivkraften att vilja göra något hos individen. Motsatt kan långvarig inaktivitet leda till en ond cirkel av bristande motivation och hopp om framtiden, vilket i sin tur kan leda till försämrade möjligheter att få ett arbete. Det finns således ett behov av att öka ungdomars arbetsdeltagande.

Den demografiska utvecklingen i landet med en åldrande befolkning, färre personer i arbetsför ålder samt ett lågt arbetskraftsdeltagande i vissa åldrar, kan få långsiktigt negativa konsekvenser för samhället och leda till svårigheter att upprätthålla välfärdssystemen i framtiden. Inom de kommande åren kommer pensionsavgångarna att stiga i många branscher. Den förestående generationsväxlingen och det förväntade behovet av ett ökat arbetskraftsutbud är också ett skäl för att öka ungdomars arbetsdeltagande.

Sverige har sedan 1970-talet haft en huvudsakligen skolförlagd gymnasial yrkesutbildning. En viss förändring av den gymnasiala yrkesutbildningen påbörjades dock i samband med gymnasie-reformen i början av 1990-talet. Då blev arbetsplatsförlagda inslag

(APU) en obligatorisk del av utbildningen på de yrkesinriktade programmen och en möjlighet till lärlingsutbildning infördes på de individuella programmen. Ett annat exempel där teori och praktik varvas inom gymnasieskolan är försöksverksamheten med lärande i arbetslivet, (LIA). Regeringen har i propositionen Kunskap och kvalitet - elva steg för utvecklingen av gymnasieskolan (prop. 2003/04:140) bland annat understrukt vikten av att alla elever ges möjlighet till arbetsplatsförlagt lärande av hög kvalitet, som knyter an till den utbildning eleven har valt. Elever som väljer yrkesinriktade utbildningar skall, liksom i dag, få minst 15 veckors utbildning förlagd till en arbetsplats, men arbetsplatsförlagd utbildning skall även kunna erbjudas på övriga program. Vidare föreslås att en modern lärlingsutbildning bör införas i gymnasieskolan. Riksdagen har beslutat om propositionens förslag som träder i kraft 1 juli, 2007. Statens skolverk har fått i uppdrag av regeringen att utreda frågan om en ny lärlingsutbildning och föreslå utformning och regelverk för en sådan lärlingsutbildning. Skolverket skall redovisa uppdraget till regeringen den 1 februari 2006.

Inom vissa delar av arbetslivet finns en sedan länge utvecklad tradition med s.k. färdigutbildning på arbetsplatsen för att underlätta ungdomars inträde på arbetsmarknaden. Innehåll och villkoren för utbildningen fastställs i kollektivavtal. Till exempel finns det inom byggbranschen introduktionsavtal som innebär att arbetstagaren får utbildning och praktiska kunskaper på arbetsplatsen. Flera branscher har också utvecklat traineeprogram. Erfarenheterna bör kunna överföras till andra branscher och arbetsmarknadssektorer, särskilt sådana som starkt kommer att beröras av generationsväxlingen de kommande åren.

Regeringen tillsatte en yrkesutbildningsdelegation hösten 2004 (U2004:7). Syftet med delegationens arbete är att bidra till en höjning av kvaliteten i gymnasieskolans yrkesinriktade utbildning. Det skall bl.a. ske genom insatser som underlättar och effektiviserar övergången mellan utbildning och arbetsliv.

Uppdragets inriktning och omfattning

En nationell koordinator skall utreda hur ungdomar med slutförd gymnasial eller eftergymnasial utbildning skall kunna ges möjlighet till en snabbare etablering på arbetsmarknaden. Med slutförd

gymnasial utbildning avses i detta sammanhang att gymnasieutbildningen är avslutad och att slutbetyg har utfärdats. Koordinatören skall, i samråd med arbetsmarknadens parter, undersöka förutsättningarna samt utarbeta metoder för parterna att sluta avtal som möjliggör en snabbare etablering på arbetsmarknaden för ungdomar. Det är av särskild vikt att koordinatören analyserar branschen vård och omsorg, då det inom detta område förutses finnas ett stort behov av arbetskraft de kommande åren. Koordinatören skall också kartlägga och analysera nuvarande metoder och insatser, såsom olika former av introduktionsprogram för att underlätta ungdomars övergång till arbetsmarknaden efter avslutad utbildning, och se över möjligheterna att utveckla nya sådana metoder. Metoderna bör vara fördelaktiga för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Koordinatören bör även vid behov inhämta internationella erfarenheter inom området.

I uppdraget ingår att sprida analyser av framgångsrika metoder och insatser.

Arbetsformer

Koordinatorns arbete skall vara utåtriktat och fånga upp relevanta parterers åsikter. Koordinatören bör även bereda ungdomarna själva en möjlighet att vara delaktiga i utredningens arbete. Koordinatören är fri att arbeta med referens- och arbetsgrupper.

Koordinatören skall bedriva sitt arbete i nära samarbete med de statliga myndigheter som berörs av utredarens arbete, bl.a. Arbetslivsinstitutet, Arbetsmarknadsstyrelsen, Högskolverket, Medlingsinstitutet, Statens skolverk och Ungdomsstyrelsen.

Koordinatören skall samråda med Yrkesutbildningsdelegationen (U2004:7), Utredningen om entreprenader i gymnasieskolan m.m. (U2004:1) och Valideringsdelegationen. Koordinatören skall även samråda med Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering med anledning av regeringens uppdrag i deras regleringsbrev för 2005 att utvärdera de arbetsmarknadspolitiska insatserna för ungdomar.

Koordinatören skall vidare vid behov inhämta relevanta kunskaper och erfarenheter från utredningen om att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för personer utan arbete som är beroende av socialtjänstens försörjningsstöd (S2005:01).

Koordinatören skall också beakta det arbete som förs inom ramen för diskrimineringskommittén En sammanhållen diskrimineringslagstiftning (2002:11) samt relevanta erfarenheter från storstädernas lokala utvecklingsavtal.

Redovisning av uppdraget

Den nationella koordinatören skall lämna en delredovisning av uppdraget den 28 februari 2006 samt slutredovisa sitt uppdrag senast den 30 november 2006.

(Utbildnings- och kulturdepartementet)

Karriärplanering i England

Det är lätt hänt att studenternas koppling till arbetslivet glöms bort om man talar om den i form av en liten del av det tredje uppdraget för högre utbildning. Men faktum är att då samverkan förs på tal handlar det oftast om hur forskning och spjutspetskompetens ska komma samhället till del. I mindre utsträckning talas det om samverkan utifrån studentens eller kompetensförsörjningens perspektiv. Till viss del är det som kommer att beskrivas här ett bevis på att något nytt kan vara på gång. Samverkansuppdraget är inte heller en perifer uppgift. Som Höskoleverket skrev i *Högskolan samverkar* (2004). ”Det är inte längre relevant att tala om en ’tredje uppgift’. Samverkan är ett förhållningssätt som är väl integrerat i forskning och utbildning.”

I England har det senaste decenniet inneburit en enorm utveckling vad gäller frågan om studenters kopplingar till det omgivande samhället. Inte så att forsknings- eller utbildningsfrågor har hamnat i skymundan på något vis. Snarare har man lyft fram ett område som främjar dem båda. Med fokus på karriärplanering och studenternas förberedelse för arbetsmarknaden vill den här texten ge en introduktion till det omfattande arbete som pågår i England. Majoriteten av informationen som förmedlas här kommer från rapporter, hemsidor och andra skriftliga källor. Det finns hänvisningar på många ställen för den som vill läsa vidare. Allra sist i bilagan återfinns en tabell som beskriver några viktiga steg i den policyförändring som skett. Några av dem kommer också att tas upp mer utförligt i texten.

Andra personer känner till det svenska högskolesystemet bättre än jag. Men eftersom jag själv befinner mig i etableringsfasen efter genomgångna studier kan jag inte låta bli att som avslutning göra några personliga reflektioner.

Anställningsbarhet

Så brukar den engelska termen ”employability” översättas. Termen är central i den pågående förändring som kommer att beskrivas här. Texten koncentrerar sig på förändringar inom engelska universitet och högskolor men det som beskrivs ligger också bakom delar av Bologna-processen och berör därmed indirekt stora delar av högskoleväsendet i Europa. Det är viktigt att hålla i minnet den engelska termens associationer till förmåga snarare än egenskap. I synnerhet eftersom fokus ofta ligger just på att få studenter att träna, och bli medveten om i vilken utsträckning det går att träna, sin anställningsbarhet. Det är inte alls fråga om att lägga allt ansvar på studenterna själva, snarast tvärtom. Många gånger blir begreppet helt enkelt en utgångspunkt för samtal mellan olika aktörer som behöver koordinera sina insatser. Studentens förmåga blir i det sammanhanget en fråga om att kunna undersöka sina möjligheter inom arbetslivet på ett bra sätt. Vikten av att få till stånd nämnda samtal har också betonats för att begreppet inte ska få en för snäv innebörd då det vägleder arbetet. I den engelska litteraturen på temat finns många olika definitioner. Alla tar dock tydligt avstånd från att det enbart skulle handla om sannolikheten att få ett jobb.

Arriving at a precise definition is not important. Different stakeholders, ... , will have different perspectives. What is helpful is to provide opportunities for these different stakeholders to discuss with each other what 'employability' means to them.

Briefings on Employability 6, ESECT, s.4.

Karriärvetenskap

Careers education, hädanefter översatt som karriärvetenskap¹, är teorigrunden för det mesta av det som nämns. Från de sammanhang där termen förekommer tolkar jag det som att begreppet har åtminstone tre funktioner:

- Det är något man kan lära ut.
- Det refererar till kunskap som kan komplettera de metoder som används för att utveckla individens anställningsbarhet.

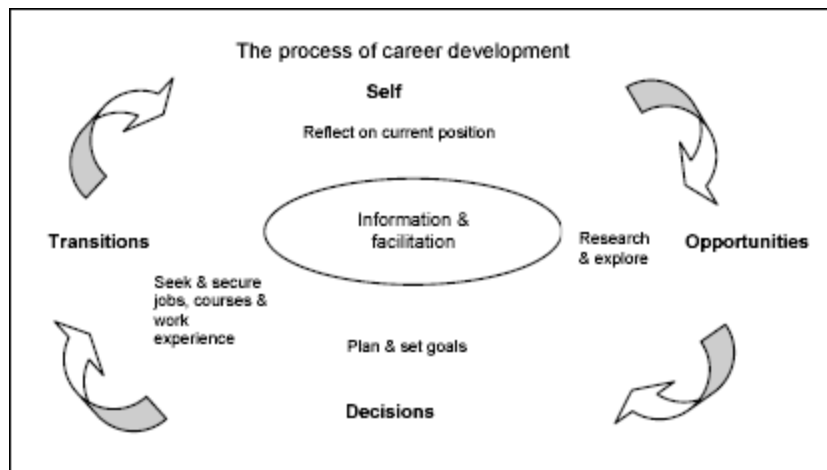
¹ Egen översättning .

- Det är ett ämne ungefär som statsvetenskap, där det finns olika teorier och inom vilket det bedrivs forskning.

Med andra ord är teoribildningar och forskning något som vänder sig i första hand till karriärvägledare, men kunskapsinnehållet i ämnet är i högsta grad användbart för alla. Återigen är det dock viktigt att tänka på nyansskillnader i översättningen. Den engelska termen career ger nämligen inte samma uppåtsträvande associationer som motsvarande svenska term.

Enligt det i England dominerande synsättet så innehåller ämnet fyra obligatoriska delar som står i dynamisk relation till varandra, se DOTS-modellen i figuren nedan. Individens har mer eller mindre tillgång till och förmåga att handskas med de fyra delarna: självkännedom, möjligheter, beslut och övergångsfasen mellan olika stadier. Tanken med att fokusera karriärvetenskap är att information och undervisning kan underlätta individens förmåga att ta ansvar för sin egen karriär.

Figur 1 DOTS-modellen



Källa: AGCAS.

Några ord om finansiella resurser

Högskolesektorn i sin helhet beräknas ha en årlig omsättning på knappt 16 miljarder pund. Lärosätena är fria att själva söka extern finansiering. Från gåvor, avgifter, externa uppdrag och olika sorters ägande har sektorn inkomster i storleksordningen 6 miljarder. Från olika forskningsfonder och enskilda företag som kan få skattelättnader för forskningssamverkan får läroverken ungefär 4 miljarder. Men till övervägande del fördelas de stagliga medlen till högskolor och universitet i England via myndigheten HEFCE (Higher Education Funding Council for England). Av de drygt 6 miljarder pund som årligen kanaliseras via denna organisation är cirka 4 miljarder kopplade till antalet inskrivna studenter. Drygt en miljard är forskningsmedel.²

Resterande miljard fördelas i form av medel som är bundna till projekt och olika satsningar på infrastruktur. Den finansiella styrningen mot ökad fokusering på anställningsbarhet har i stor utsträckning skett med denna typ av medel. Tidigare har oftast krävts speciella ansökningar från lärosätena för att få tillgång till pengarna (se t.ex. HEIF³ 2002-08). Men det har förändrats sista åren och nu kommer även dessa medel att i stor utsträckning delas ut på basis av uppnådda resultat. Man ska alltså bedöma presterad samverkan på olika sätt istället för att bedöma ansökningshandlingar. Dock kommer fortfarande till exempel olika branschorganisationer att kunna ansöka om projektmedel direkt från myndigheten. Ett exempel på detta är HERO (Higher Education & Research Opportunities in the United Kingdom) som sammanställer och publicerar information om alla delar av sektorn.

För att sätta siffrorna i sitt sammanhang ska nämnas att det varje år finns drygt två miljoner inskrivna studenter i England, inklusive de som läser på distans och/eller på deltid. En het fråga som jag här bara nämner helt kort, är att lärosäten från och med i år kan ta ut en avgift även från studenter på grundnivå. Det är något som hittills bara gällt utländska studenter.

² Data från HEFCE läsåret 2002-03.

³ Higher Education Innovation Fund. I tre omgångar har det riktats medel till projekt som ökar lärosätenas samverkan med det omgivande samhället.

Centrala aktörer och projekt

Utbildningsdepartementet har drivit förändringen av sektorns arbete med anställningsbarhet åtminstone sedan 1997. Då kom den översikt av högskolesystemet, Dearings rapport, som nästan alla parter nämner som en avgörande startpunkt. På olika sätt uppmanades där sektorn att föra in frågan om studenters fortsatta karriär högre upp på dagordningen. Den har indirekt påverkat också högskoleväsendet i Sverige, via Bolognaprocessen som har främjande av anställningsbarhet som ett av sina tre övergripande mål. Harris rapport som kom 2001 var nästa, från departementet, väl tajmade steg. En bred sammanslutning – med representanter från departementet, näringsliv, vägledarorganisationer, universitet och studenter – skrev ihop sig om vad som behövde göras för att koordinera och utveckla den karriärservice som redan fanns. Särskild vikt lades vid förslag till lärosätena att formulera dokument som beskriver vilken service de förbinder sig att ge studenter, före detta studenter och företag.⁴ Tanken är att dessa dokument ska användas som underlag för en minsta gemensamma standard och individuellt anpassade kvalitetsuppföljningar, samtidigt som de kan ge riktmärken och sprida goda exempel inom högskolesektorn.

Flera organisationer har använt sig av Dearings och Harris rapporter för att i ökad utsträckning sätta fokus på studenters anställningsbarhet. Det finns centrala aktörer hos alla parter som engagerar sig och driver frågan. Några framträdande exempel:

- HEA (Higher Education Academy) är en samordnande organisation för att utveckla lärandet inom den högre utbildningen. De har satt anställningsbarhet i fokus och ingick bland annat nyligen ett samarbete med myndigheten för dokumentering av meriter⁵ för att stödja den nationella implementeringen av lärandeportföljer i högre utbildning.
- SSCs (Sector Skill Councils) är väldigt aktiva parter i utbildningsfrågor. Det är ett tjugofemtal branschvisa kompetensråd som leds av arbetsgivarrepresentanter och godkänns av utbildningsdepartementet.
- AGCAS (Association of Graduate Careers Advisory Services) representerar de som arbetar med vägledning och karriär-

⁴ Från engelskans "Statements of Entitlement".

⁵ Centre for Recording Achievement (CRA).

information inom högre utbildning. De karriärcentra som finns ute på lärosätena är ofta spindlar i det nya nät som växer fram runt begreppet anställningsbarhet.

- HECSU (Higher Education Careers Services Unit) och deras kommersiella systerorganisation GP (Graduate Prospect) sammanställer information om akademikers arbetsmarknad och stödjer på andra sätt de karriärcentra som är anslutna. HECSU ägs av lärosätenas gemensamma organisationer Universities UK och SCOP (Standing Conference of Principals of Colleges and institutions of higher education in the UK).
- AGR (Association of Graduate Recruiters) representerar drygt 600 organisationer som anställer akademiker. Organisationen ger på olika sätt stöd åt sina medlemmar i rekryteringsprocessen och förmedlar deras åsikter till lärosäten och politiker.

I kölvattnet av Harris rapport bildades 2002 JIG (Joint Implementation Group) på initiativ av Universities UK för att stödja organisationer och enskilda universitet eller högskolor i arbetet med de förslag som rapporten gav.

Mellan 2002 och 2005 finansierade HEFCE ett sektorsgemensamt projekt kallat ESECT (Enhancing Student Employability Co-ordination Team). Det har resulterat i ett antal seminarier, guider, verktyg och rapporter riktade till olika huvudaktörer: framförallt studenter, företag och yrkesverksamma inom högre utbildning. Projektets rapporter och den fortsatta utvecklingen av verktyg och guider är nu sammanlänkat med HEA:s ansträngningar (se ovan).

Samlade kunskapsresurser

Problemet i England är inte brist på verktyg och information för arbetet med anställningsbarhet och karriärplanering. Snarare ligger svårigheten i att få en överblick och hitta en lämplig kategorisering av allt material. Jag kan varken göra anspråk på fullständighet eller slutgiltighet i den följande kartläggningen. Som bäst är detta en vägvisare in i ett föränderligt och stort kunskapsfält.

Resurser för anställningsbarhet

I den pågående processen finns en hel del information som riktar sig till dem som på olika håll jobbar med förändringsarbete. En bra ingång till både projekt, rapporter och material finns på HEA:s⁶ hemsida. Där finns också en sökbar databas med kortfattade beskrivningar och länkar till resurser som handlar om anställningsbarhet. En kort genomgång av något av det som man kan hitta där, får tjäna som blyxtbelysning av området.

Briefings on Employability är en serie kortare presentationer av anställningsbarhet som riktar sig till några identifierade huvudintressenter: arbetsgivare, studenter, karriärvägledare och skolläring på olika nivåer. Både den serien och en serie som heter *Learning and Employability* har sitt ursprung i ESECT:s⁷ arbete. I synnerhet den senare rapportserien argumenterar för, beskriver och försöker underlätta det breda anpassningsarbete som behövs för att anställningsbarhet ska bli ett integrerat mål i alla utbildningar.

På mer konkret nivå finns en stor mängd exempel på olika arbetsmaterial. Det finns exempel på kursplaner både för fristående och integrerade moment som stödjer utvecklingen av studentens anställningsbarhet. Det finns sammanställningar av verklighetsbaserade gruppuppgifter, så kallade cases, och hur man arbetar med dessa. Det finns mallar för kvalitetssäkring och enkäter till alumner. Det finns mer eller mindre färdiga card sorts, bland annat för att stödja och inspirera till diskussioner om anställningsbarhet. Det är en metod som använder en uppsättning textkort för att reflektera över egna eller en grupps värderingar och/eller färdigheter. Det finns också mycket skrivet och samlat om lärandeportföljer och PDP (Personal Development Planning), något som jag återkommer till i ett senare stycke.

Resurser för vägledning

Ökade insatser för anställningsbarhet betyder också att frågor som rör vägledning hamnar på en central plats. I december 2003 kom de första av en rad dokument från utbildningsdepartementet som satte upp nya riktlinjer och mål för rådgivning, vägledning och information i alla åldrar. För en kortfattad och samtidigt gedigen

⁶ Higher Education Agency.

⁷ Enhancing Student Employability Co-ordination Team.

genomgång av det som gjorts se Deirdre Hughes rapport⁸ inför den konferens som hålls i ämnet under Finlands EU-ordförandeskap i november 2006.

En stor mängd resurser riktar sig följaktligen till dem som har intresse av vägledning i vid mening. En väg in till detta material är NRS (National Resource Service) hemsida. Den är framförallt tänkt som en källa till stöd för professionella vägledare. Delar av materialet, exempelvis CV-guider och färdighetstester, kan dock användas direkt av en intresserad allmänhet. En kraftansträngning görs här och på andra håll för att höja nivån på den arbetsmarknadsinformation som når människor i deras karriärbeslut. Dels finns det sidor som beskriver den kompetens som behövs för att söka, värdera och hantera informationen. Dels finns det listor med rekommenderade källor; som till exempel Nomis – en ingång till officiell statistik – och Sector Skills Matrix – en sammanställning av sektoriell information, producerad av SSDA⁹.

Trying to place an evolving person into the changing work environment ... is like trying to hit a butterfly with a boomerang.
Mitchell & Krumboltz (1996, s. 263).

Viss information är framtagen speciellt med tanke på vägledning av dem som siktar mot en akademisk examen. HEA¹⁰ har nyligen gjort så kallade *Employability profiles* för varje utbildningsämne. Profilerna beskriver för presumtiva studenter och arbetsgivare de färdigheter man kan förväntas ha efter genomgången utbildning. AGCAS¹¹ och Prospects har gått samman om publicering av *Signpost sheets*, en serie faktablad för varje ämne som beskriver de möjligheter och utmaningar som väntar den som studerar. AGCAS har också samlat en stor mängd länkar om arbetsmarknaden för akademiker. AGR publicerar två gånger om året en undersökning av marknaden för rekrytering av akademiker.¹²

Som sagt finns det mycket information för den som tar sig tid att leta. Som komplement till de lokala vägledarna finns det också

⁸ Update on progress made in implementing the May 2004 Council Resolution on guidance throughout life // UK Country Report for Finnish Presidency Conference (November 2006), september 2006, CeGS University of Derby

⁹ Sector Skills Development Agency.

¹⁰ Higher Education Academy.

¹¹ Association of Graduate Careers Advisory Services.

¹² The Association of Graduate Recruiters – Graduate Recruitment Survey.

automatiserade tjänster som matchar individen mot en eller flera karriärer. På ams hemsida finns exempel på en svensk sådan tjänst. I England tillhandahåller Prospect en populär variant för studenter under namnet *What jobs would suit me?* Vare sig det handlar om kommersiella program eller tjänster som ligger fritt tillgängliga på nätet, så bygger de på en sammankoppling av databaser som innehåller utbildnings- och jobbprofiler med olika sorters tester av färdigheter och attityder. De mer kvalificerade varianterna erbjuder också interaktivitet i urvalsprocessen så att användaren själv kan undersöka hur dennes svar påverkar resultatet.

För att stödja diskussionen om karriärvägledning öppnades 2004 en omfattande portal på nätet för att öka utbytet mellan praktik och forskning. Sidan underhålls av NGRF (National Guidance Research Forum) och satsningen har sin upprinnelse i ett samarbete mellan två forskningsinstitut vid universiteten i Warwick och Derby som försökt få till stånd en IT-baserad kollektiv kunskapsutveckling. Där har man sammanställt information, expertkommenterade länkar och diskussionslistor utifrån olika perspektiv på vägledning. Målet är att skapa ett forum där intresserade kan mötas kring viktiga frågor. År 2005 startade arbetet med att skapa en systerportal på europeisk nivå. Hitintills är det fem länder, bland annat Danmark och Finland, som med representanter från olika expertgrupper utvecklar forumet inför den officiella lanseringen nästa år.

Kvalitet på informationen om utbildningar

Metoden för kvalitetssäkring av lärosätenas arbete har nyligen reviderats.¹³ Större tyngd läggs på det egna ansvaret för uppföljning och insamling av information. I revisionen har man också sett över kvalitetskrav, gemensamma standarder och hur obligatorisk informationshantering förenas med minsta möjliga arbetsbörda. En viktig drivkraft för revisionen har varit studenternas ökade behov av uppdaterad, tillförlitlig och jämförbar information. Frågan om något sådant alls låter sig göras på ett bra sätt finns naturligtvis ständigt närvarande. För en initierad problempresentation och något om möjligheterna se Yorke Longden (2005).¹⁴ Den akade-

¹³ HEFCE 02/15 - Information on quality and standards in higher education: Final report of the Task Group (March).

¹⁴ Significant figures – Performance Indicators and "League Tables", SCOP.

miska kritiken är särskilt hård mot de så kallade "League Tables". Det är rankinglistor på utbildningar och lärosäten som årligen publiceras i olika tidningar.

Sedan augusti 2004 finns nu en officiell hemsida under HERO¹⁵ som ger studenter möjlighet att jämföra kvaliteten mellan olika utbildningar. TQI (Teaching Quality Information) som sidan heter, utgår från att studenten först gör en lista med olika alternativ. Varje alternativ innebär ett val av både lärosäte och ämne. Upp till sex alternativ kan jämföras samtidigt. Förutom länkar till gjorda externa rapporter och universitetens egna sidor finns här i huvudsak information från två källor. Den första är officiell statistik sammanställd av HESA (Higher Education Statistics Agency). Denna är uppdelad på antagningskvalifikationer, genomströmning, betyg och fortsatt karriär. Uppföljningsstudien (DLHE¹⁶) görs 4–12 månader efter fullgjord utbildning. Den andra informationskällan är en nationell enkätundersökning (NSS¹⁷) som sedan 2005 mejlas ut en gång om året till alla som då är inne på sista året av en utbildning. Enkäten innehåller lite drygt 20 frågor indelade i sex kategorier, plus en fråga om övergripande tillfredsställelse.

En viktig poäng jämfört med de listor som publiceras i tidningarna är att TQI inte ger några sammanvägda värden där olika kvaliteter ges en mer eller mindre dold vikt. Det närmaste man kommer ett sammanlagt värde är studenternas enkätsvar på frågan om vilket generellt betyg de ger åt sin utbildning. Det ska också nämnas att lärosätena ges utrymme att kommentera all information och att enstaka institutioner har valt att ställa sig utanför vissa delar.

Något om vad som händer på lärosätena

Det finns naturligtvis en stor variation mellan olika lärosäten. Något förenklat kan man säga att mönstret liknar det som finns i Sverige men på en genomsnittligt högre nivå. De nyetablerade universiteten har ofta hunnit lite längre än de traditionella. Förändringen som sker är visserligen både stor och genomgripande, men mycket handlar om att tydliggöra och lyfta fram de

¹⁵ Higher Education & Research Opportunities in the United Kingdom. Som nämns sammanställer och publicerar de information om hela högskolesektorn.

¹⁶ Destinations of Leavers from Higher Education.

¹⁷ National Student Survey.

kopplingar mellan innehållet i högre utbildning och arbetslivet som redan finns.

Strukturella förändringar

QAA (Quality Assurance Agency) är den myndighet som ansvarar för utvecklingen av branschens uppförandekoder och benchmarks. De samarbetar med HEFCE när det gäller kvalitetsgranskning och har stort genomslag i lärosätenas egna styrdokument.¹⁸ Code of Practice for CEIG (Careers Education, Information and Guidance) infördes av QAA 2001 som en av tio uppförandekoder som syftar till att upprätthålla en hög standard i utbildningen. Därmed blev CEIG i högre grad centralt för skolledningen i termer av ansvar för planering och uppföljning av det arbete som sker.

Uppföljningsarbetet har också utvecklats. Efter en mycket uppmärksam rapport av Lambert¹⁹ förväntas lärosätena använda sig av tidigare studenter i arbetet med att utveckla utbildningen. I linje med detta har lärosäten på vissa håll systematiskt börjat använda data från DLHE²⁰ för att utveckla relationen med de organisationer som rekryterar deras studenter. Utöver de uppföljningsstudier som nämnts gör HEFCE också årliga enkätundersökningar om lärosätenas samverkan med det övriga samhället.

De karriärcentra²¹ som stödjer studenternas arbete med sin karriärplanering ute på lärosätena har generellt sett fler anställda än i Sverige. De har också fått en större betydelse, ofta med ansvar för samordningen av lärosätets arbete med CEIG. Där finns ett traditionellt arbete med studievägledning, förmedling av information om arbetsmarknaden, inbjudna gäster, arbetsmarknadsdagar, CV-kurser och intervjuträning. Till det har på vissa håll tillkommit ansvar för att ordna praktikplatser, för att matcha studenter med små och medelstora företag och för mer samarbete med lärare och institutioner för utveckling av kursinnehållet. Det förekommer även att karriärcentra håller i kurser för företagets mentorer och rekryterare.

¹⁸ Som kuriosita kan nämnas att QAA ingick formellt samarbete med sin Danska motsvarighet EVA den 8:e september i år.

¹⁹ Richard Lambert (2003), Lambert Review of Business-University Collaborations. Final Report.

²⁰ Destinations of Leavers from Higher Education.

²¹ I England kallas de för Career Service.

Till det övergripande som görs kan man också foga att olika priser delas ut på nationell och lokal nivå för att bana väg för medial uppmärksamhet. Till exempel finns det ett pris till den praktiserande student som betytt mest för sitt företag.

Generiska kompetenser

I takt med att arbetslivet förändras mot en ökad rörlighet förändras också arbetsmarknaden för akademiker. Akademiker anställs nu i stor och ökande utsträckning på grund av generella kompetenser såsom förmåga att lösa problem, effektiv hantering av information och förmåga att arbeta i projektgrupper. Därför har man uppmärksammat hur dessa egenskaper utvecklas i läroprocessen. På vissa lärosäten erbjuder man valbara moduler som specifikt tränar sådana egenskaper. Andra har lagt redan existerande kurser i en ram som tydliggör de generiska kompetenser som ingår i ämnet. Det kan också handla om att införa nya pedagogiska metoder. Trenden går mot de två senare alternativen och att väva in anställningsbarhet som en obligatorisk del av akademisk skolning. Eftersom HEFCE ställer krav på lärosätena att de måste ge kurser som ökar studenternas möjligheter på arbetsmarknaden är det mer regel än undantag att det ges någon form av sådana kurser.

The key is to see employability not as training, nor as developing 'core' skills for employment, but as the holistic development of the individual. Good employability is synonymous with good learning in general.
DfES, Research Report: CR2003, s. 120.

Centrum för utmärkt pedagogik²²

Sedan januari 2005 gör HEFCE en stor satsning på skapandet av specialiserade nationella centrum för utveckling av lärandet inom den högre utbildningen. Totalt 74 centra har bildats och får sammanlagt drygt 300 miljoner pund under fem års tid. Ett antal lärosäten har därmed fått medel för att bygga upp centrum för

²² CETLs – Centres for Excellence in Teaching and Learning.

utveckling av karriärplanering och anställningsbarhet. För att nämna några: I Lancashire pågår ett projekt för att utveckla anställningsbarhet inom humaniora. I Reading utvecklas kurser, material och ett nationellt nätverk för karriärplanering och i Middlesex studeras vilka möjligheter som finns med lärande i arbete.

Praktikinslag

Det kanske allra viktigaste för att öka chansen att få en tillfredsställande anställning är erfarenhet av arbete. Idealt så ska en praktikplats vara välplanerad med identifierbara resultat och inkludera parallell reflektion över vad man lär sig.²³ Poänggivande så kallade *sandwich* kurser används på många håll. Begreppet syftar på att en praktikperiod inleds och avslutas med teori och reflektion. De är dock fortfarande mer populära hos studenter än hos arbetsgivare och konkurrensen om platser kan vara hård.

Många andra varianter av arbetsplatsförlagd undervisning finns. Förutom den som organiseras inom utbildningens ram finns det externa varianter som är mer eller mindre organiserade. Det pågår också försök med ett nationellt system för att erkänna och validera det lärande som sker i arbete som utförs vid sidan av studierna. Som arbete räknas då både volontärsarbete och betalda deltidsjobb.²⁴ Volontärsarbete dokumenteras redan enligt en nationell standard och är väldigt vanligt förekommande.

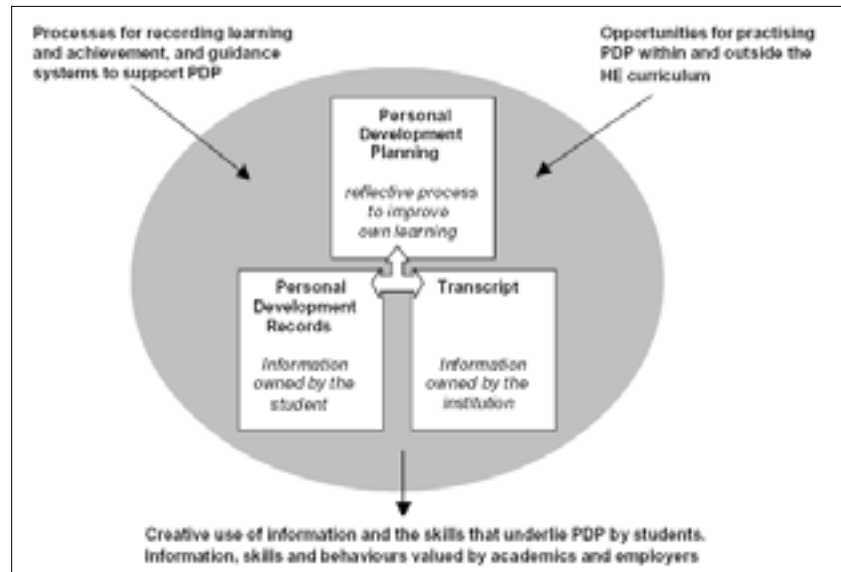
Lärandeportföljer för planering och reflektion

Sedan Dearings rapport pågår en process för att i all högre utbildning införa det som kommit att kallas *Progress Files*. Ambitionen är världsunik, även om metoden har funnits tidigare. I figur 2 sammanfattas på engelska de delar som ingår och tankarna bakom konceptet. Det består av tre delar, som på svenska närmast kan beskrivas i termer av ett examensbevis, en personlig dokumentation och en understödd strukturerad planering och reflektion.

²³ NCWE (National Council for Work Experience).

²⁴ CRAC (Careers Research Advisory Centre) och deras initiativ "InsightPlus".

Figur 2 Konceptet med Progress Files inom högre utbildning



Källa: Guidelines for HE Progress Files (2001), UUK et. al.

Det unika är att det på nationell policynivå görs en sammankoppling av dessa delar, men också att reflektionen över det egna lärandet och studentens planeringsarbete betonas. Delen som handlar om ett enhetligt system för examensbevis (transcript) är i stor utsträckning redan genomförd. Det nya utöver generella minimikrav för vad som ska ingå, är att också de som avbryter sina studier i förtid ska få ett officiellt intyg.

Den strukturerade planeringen och reflektionen (personal development planning) framstår ofta som det gyllene ägget i sammanhanget. Det är den som ska ge ännu fler studenter styrka att ta ett kvalitativt språng i och med sin utbildning. I diskussionerna som förs om hur man ska nå det målet framträder dock mer bilden av en pannkaka. Det behövs en del väl gjort arbete för att det ska bli gott. Följande verksamheter ingår vanligen i arbetet med lärandeportföljer:

- att planera och lägga upp strategier utifrån det man håller på med
- att göra något i anslutning till planerna och observera vad det är man gör

- att dokumentera, reflektera över och värdera sig själv i relation till handlingar och resultat
- att prata om processen med lärare och kamrater
- att använda den nyvunna kunskapen för att börja processen igen.

Den tredje delen i konceptet är den personliga dokumentation som blir resultatet av processen (personal development records). Det finns mallar att utgå från och här ges alltså utrymme att samla allt från akademiska inlämningsuppgifter till mer övergripande karriärplaner. Tillsammans med examensbeviset ger detta studenterna en gedigen dokumentation över deras inläring och uppnådda resultat.

Det är en krävande process att skapa och reflektera över en lärande portfölj, frågan är hur man bäst stödjer det arbetet. Sedan länge finns det i England ett system där varje student som börjar på ett lärosäte blir tilldelad en kontaktperson i frågor om lärande och utbildning, så kallade *tutors*. Det är dessa som oftast har fått ansvar för att följa upp studentens arbete med lärandeportföljer. Andra speciella förutsättningar i England har också underlättat införandet: Kravet på att följa upp studenterna efter utbildningen och den information som sprids från dessa undersökningar ger referensramar till studentens planering av sin egen framtid. Både föräldrar och studenter visar samtidigt ett ökat intresse för vad som händer efter examen på grund av det nya systemet med terminsavgifter.

Från arbetsgivarhåll är man generellt positivt inställda men framhåller samtidigt att det är processen snarare än någon form av resulterande dokument som är det värdefulla. Det är till exempel en ökad förmåga att sammanfatta sin egen utveckling snarare än en viss sammanfattning som efterfrågas.

QAA²⁵ har utarbetat generella minimikrav på vad som förväntas av lärosätena. De innebär bland annat att alla studenter ska ges möjlighet till strukturerad planering och reflektion på alla nivåer i sin utbildning. För varje tillfälle som erbjuds ska också information om nyttan med processen vid just det tillfället ges. I förhållande till tidsplanen för genomförandet anger man dock att även om många genomför någon aktivitet, så kan det i realiteten dröja ytterligare fyra till fem år innan konceptet är genomfört fullt ut på alla lärosäten.²⁶ Ett problem som återstår att lösa är att examensbevisen ofta hanteras centralt medan arbetet med stöd till planering,

²⁵ Quality Assurance Agency.

²⁶ QAA. *Policy statement on a progress file for HE.*

dokumentation och reflektion lämnas åt enskilda institutioner. Det betyder att kopplingen mellan de tre delarna ibland tappas bort.

De som är tveksamma till genomförandet efterfrågar ofta fler vetenskapliga rapporter om effekterna av att använda en portföljmetod. I juni 2003 lät man därför som ett första steg göra en systematisk analys av den forskning som finns på området.²⁷ Den visade att man kan förvänta sig positiva resultat på såväl studievanor och studieteknik som inläring i allmänhet. Andra effekter är ännu inte tillräckligt väl utforskade för att ge entydiga resultat. HEA²⁸ och JISC²⁹ tog i oktober 2006 initiativ till ett internationellt seminarium. Där diskuterades hur man ska utvärdera införandet av Progress Files. Ansatsen var att det är ett unikt projekt som bör utvärderas ordentligt.

Resultat och utvärderingar?

I förhållande till hur hårt frågorna drivs finns det förhållandevis lite analyser av effekterna av de ökade satsningarna.³⁰ Delvis hänger det naturligtvis samman med de notoriska svårigheter som utvärderingar av effekter ställs inför. För att nämna några:

- Det finns en väldigt stor mängd faktorer som påverkar både valet av karriär och utfallet i termer av tillfredsställelse eller anställning.
- Det finns ingen gemensam syn på i vilka enheter man ska mäta resultatet och ännu mindre på vad som ska räknas som lyckat resultat. Tvärtom finns det en ganska kraftig kritik mot det mått i termer av andel etablerade efter sig och så många år som HEFCE använder. Detta alltså även då de är korrigerade för vissa faktorer som till exempel tidigare studieresultat och föräldrars utbildning.
- Det är svårt att jämföra resultatet från olika utvärderingar eftersom kvaliteten på insatsen kan vara svår att jämföra från fall till fall.

²⁷ EPPI-Centre team (2003). *Review June 2003 - A systematic map and synthesis review of the effectiveness of personal development planning for improving student learning.*

²⁸ Higher Education Agency.

²⁹ Joint Information Systems Committee.

³⁰ Harvey, L. (2006), Employability and diversity. Keynote at the Social Diversity and Difference Seminar. Wolverhampton Science Park, 15 February.

Med dessa svårigheter i minnet refereras här två rapporter som får stå som exempel för bredden på de direkta undersökningar som jag sett. Dessutom refereras en metastudie om den forskning som gjorts på resultatet av karriärvägledning.

*Brenda Little (2001)*³¹

Det är en studie som kommenterar en europeisk enkätstudie. Huvudpoängen är att anställningsbarhet är ett komplext begrepp som bör utvärderas därefter. Alla aggregerade mått ska betraktas med skepsis. Indikatorer på anställningsbarhet bör delas upp i två huvudgrupper. De som relaterar till att få tag i ett jobb och de som mäter hur väl förberedelser och träning överensstämmer med ett jobb. I frågan om varför utbildning i generiska färdigheter inte verkar ge så bra anställningsresultat pekar hon ut två orsaker som kan vara svåra att skilja åt.

- Att arbetsgivare i sin rekryteringsprocess inte förmår gallra sökanden efter de egenskaper som de säger sig vilja ha.
- Att det handlar om egenskaper som det trots allt är osäkert om det går att utveckla genom utbildning.

*G. Mason 2003*³²

Det är en empirisk studie som grundar sig på en blandning av besök, enkäter och intervjuer. Enkäter från drygt 3000 studenter samlades in, ett urval följdes upp med telefonintervjuer, både med den före detta studenten och med deras närmsta chefer. Studenterna grupperades efter i vilken utsträckning de tagit del av olika åtgärder. Resultatet visade att sandwichkurser och arbetsgivare som involverade sig i kursens upplägg hade signifikanta effekter på sannolikheten att få ett jobb som motsvarade utbildningens nivå. Däremot fanns det inga mätbara effekter från träning av generiska färdigheter. Vissa positiva effekter fanns av att studenten tagit del av aktiviteter med anknytning till anställningsbarhet. Deras närmsta chefer bedömde i större utsträckning att de skulle komma att klättra i hierarkierna inom organisationen där de fått jobb.

³¹ "Reading Between the Lines of Graduate Employment".

³² "How much does HE enhance the Employability of Graduates".

*Simon Bysse et al. 2002*³³

En utvärdering av en lång rad studier som har mätt effekterna av vägledning. Robusta och tillförlitliga positiva resultat finns både vad gäller vägledningens effekter på studiemotivation och inläring. Däremot finns allt för få studier som behandlar direkta ekonomiska effekter för individen. I de studier som gjorts finns för få variabler för att ge en tillräcklig detaljrikedom. Dessutom ställs frågan om det alls går att mäta effekter på samhällsnivå på ett tillförlitligt sätt. Mer utvärdering och forskning efterfrågas, i synnerhet utvärderingar som bygger vidare på det man hittills vet om forskningens möjligheter och svårigheter.

Personlig reflektionen

Vilken utbildning som är bäst för en viss person är ingen lätt fråga. Man ska heller inte tro att det finns några lätta svar. Många har liksom jag valt en utbildningsinriktning mer än en gång och kanske är det så det ska vara. Men risken för dåliga beslut är överhängande om informationsunderlaget är bristfälligt och/eller beslutet fattas under stress. Det finns åtminstone tre typer av brister som har adresserats i England.

- För att kunna göra ett val är det bra att veta vilka konsekvenserna blir.
- Även om vi inte kan vara säkra på hur arbetsmarknaden kommer att se ut om några år så finns det en stor mängd indikatorer som gör att man kan göra mer eller mindre kvalificerade gissningar.
- För att stärka individens förmåga inför dessa stora val behövs stöd och utrymme för själva beslutsprocessen.

De systematiska uppföljningar av studenter som görs och tillgängligheten av resultaten av dessa är definitivt ett föredöme. Att grundligt undersöka möjligheterna att presentera material på ett så bra sätt som möjligt verkar vara lämpligt att ta itu med samtidigt. Jag tror också starkt på de positiva effekter på motivation och inlärningsförmåga som verkar följa då man inom utbildningens ram låter studenten söka svar på frågan: Varför ska jag kunna det här?

³³ "The Economic Benefits of Career Guidance: A Review of Current Evidence".

Vad de gör i England genom att ta ett helhetsgrepp på karriärplanering och anställningsbarhet tycker jag är inget annat än avundsvärt. Det är varken någon omstörtande verksamhet eller en tro på att det ska lösa alla problem. Men det är en hel radda mödosamma justeringar som av allt att döma kommer att bära ordentligt med frukt. Landet har en tradition där höga positioner inom näringslivet förhållandevis ofta innehas av personer med akademisk bakgrund inom humaniora. Det finns säkert fler historiska förklaringar till varför det är just England som blivit ett föregångsland då det gäller att lyfta fram de förmågor som högre utbildning kan tillföra arbetslivet. Men när nu isen är bruten förstår jag inte varför inte Sverige skulle kunna ta efter de goda exempel som framkommit i den policyförändring som har redovisats här.

Det som för min del lockar mest är de tankar som verkar börja få spridning där: Att jobba med studenters anställningsbarhet är inte enbart att öka deras förmåga att söka och hitta ett jobb. Att ge stöd och utrymme åt studenters karriärplanering är inte enbart en fråga om att peka ut riktningar till löneökningar, om nu någon trodde det. Det handlar om mer än så, det handlar om personlig utveckling, tillfredsställelse och känsla av att kunna styra sitt eget liv. Vinsten behöver inte visa sig i pengar för att det ska vara av värde för individen. Det verkar helt klart vara en vinna-vinna-vinna situation för individ, högre utbildning och samhälle. I synnerhet eftersom ekonomi i vid mening handlar just om tillfredsställelse.

På utredningens uppdrag

Fredrik Ribbing, november 2006

Länkar till vidare information för den som vill veta mer

senast kontrollerade 2006-11-07

AGCAS	http://www.agcas.org.uk
AGR	http://www.agr.org.uk
Dearings rapport <i>Higher Education in the Learning Society</i>	http://www.leeds.ac.uk/educol/ncihe/
DfES	http://www.dfes.gov.uk/
ESECT	http://www.heacademy.ac.uk/ESECT.htm
deras slutseminarium	http://www.qualityresearchinternational.com/ese/
Harris rapport <i>Developing Modern Higher Education Career Services</i>	http://www.dfes.gov.uk/hecareersservicereview
HEA	http://www.heacademy.ac.uk
om anställningsbarhet	http://www.heacademy.ac.uk/Employability.htm
HECSU	http://www.hecsu.ac.uk
HEFCE	http://www.hefce.ac.uk
HERO	http://www.hero.ac.uk
NGRF	http://www.guidance-research.org
Nomis	http://www.nomisweb.co.uk
NRS	http://www.advice-resources.co.uk
QAA	http://www.qaa.ac.uk
Sector Skills Matrix	http://www.ssdamatrix.org.uk
TQI	http://www.tqi.ac.uk

Appendix I : Drivers for change

Since the Dearing Report (1997) a succession of public policy imperatives, statutory obligations and guidelines for HE institutions about employability has resulted in a higher profile for careers education. These include:

Confederation of EU Rectors Conferences The Bologna Declaration (1999)	Commitment to establish a European area of higher education by 2010.
HEFCW Work Experience and Employability Plans (2000)	Welsh HEIs required to draw up strategic plans to promote work experience and employability covering 2000-2003.
HEFCE Introduction of Employability Performance Indicators (2000)	Provided quantitative expectations for graduate outcomes taking into account the economic and social profile of the institutions' student intake.
UK Research Councils Joint Statement of Skills Training Requirements of Research Postgraduates	Identified seven competencies that a postgraduate researcher should have or develop during the course of their PhD. Includes: personal effectiveness, communication skills, team working and career management.
QAA Code of Practice for Career Education, Information and Guidance (2001)	Placed a responsibility on HEIs to ensure that they have a strategy for CEIG that is adequately quality assured.
QAA The framework for higher education qualifications in England, Wales and Northern Ireland (2001)	Qualification descriptors described the qualities and transferable skills for employment that honours students would typically possess upon graduation.
The Harris Report Developing Modern HE Careers Services (2001)	Emphasised the value of better collaboration between careers services and academic staff.
Enhancing Student Employability Co-ordination Team (ESECT) established (2002)	Funded by HEFCE this group brought together a wide range of stakeholders including AGCAS, HEA, AGR, LTSN and NUS to help the sector engage with employability. Before its work ended in February 2005 it published the first volumes in the influential Learning and Employability Series.
Sir Gareth Roberts SET for Success (2002)	Roberts recommended that the joint skills statement be used as a guideline for additional skills training for research students to address the lack of transferable skills in the Science, Engineering and Technology disciplines.
White Paper The Future of HE (2003)	Reinforced the need to relate curricula to employers' needs, established foundation degrees and reinforced widening participation agenda.
QCA Key Skills Standards 2004	Set out six skills at four levels (including the skill 'improving own learning and performance') providing higher level skills descriptors relevant to HE.
Scottish Funding Councils report Learning to Work (2004)	Intended as a guiding framework for policy development at national and institutional level, and as a basis for consultation and debate. The report recommends that all institutions should 'ensure that employability is embedded as a core purpose of the learning they provide at all levels'.
QAA Scotland Employability Quality Enhancement Theme (2004-05)	The aim is to raise the profile of employability in higher education, to embed it and make it explicit. It emphasises that employability is not an add-on, but part of good learning and teaching practice.
Progress Files/Personal Development Planning (PDP) requirements (timescale 2000-2005/6)	HEIs agreed to have in place opportunities for all undergraduates to develop personally, academically and vocationally by 2005-06 and to record achievement on a transcript of use to employers. Implementation in Scotland 2006-07.
HEFCE's Centres of Excellence initiative (2005)	74 centres were set up, with a total of £315 million funding over five years from 2005-06 to 2009-10. This initiative represents HEFCE's largest ever single funding initiative in teaching and learning. A number of CETLS directly promote employability.

Källa: David Stanbury (2005), Careers Education Benchmark Statement, AGCAS.

Pilotprojektet INTRO för generationsväxling

Hur kommer den kommande generationsväxlingen att påverka arbetslivet och samhället i stort? Finns det strategisk kompetens som riskerar att försvinna vid pensionsavgångar? Hur ska de unga med sina kunskaper och kompetenser ha en chans att komma in i arbetslivet? Många unga står idag utanför arbetslivet trots att det är den mest välutbildade generationen Sverige haft. Finns det vägar som underlättar att ungas kompetens kommer till användning genom att använda generationsväxlingen som en hävstång? Dessa frågor söker svar och ligger bakom pilotprojektet.

INTRO för generationsväxling är ett pilotprojekt som beviljats medel ur Europeiska Socialfonden med start den 1 juli respektive den 9 augusti 2006. Projektet ska pågå till utgången av 2007. Fokus för projektet är den kommande generationsväxlingen i arbetslivet med de möjligheter och problem som den rymmer. Det är länsarbetsnämnden i Stockholm som tillsammans med länsarbetsnämnderna i Blekinge, Dalarna, Skåne och Västernorrland som genomför projektet, Stockholms länsarbetsnämnd har samordningsansvar.

INTRO utgår från befintliga arbetsmarknadspolitiska program. I första hand är det arbetspraktik som utnyttjas och kompletteras med de för INTRO unika inslagen av handledarutbildning och introduktionsprogram. Avsikten är att yngre välutbildad arbetskraft successivt ska ta över arbetsuppgifter från äldre erfarna utan stora produktionsbortfall. Det underlättar ungas etablering på arbetsmarknaden och kan ge de äldre en möjlighet att orka jobba fram till sin pensionering.

Det övergripande syftet är dels att underlätta generationsväxlingen på arbetsmarknaden för såväl offentliga som privata arbetsgivare, dels att snabba upp och underlätta etableringen på arbetsmarknaden för unga genom att:

- Unga arbetslösa i åldrarna 19 till 29 år med en avslutad utbildning erbjuds en introduktion med handledare som ska kunna leda till en anställning. Introduktionen kan vara högst sex månader och den unge får aktivitetsstöd under programmet ”Arbetspraktik”.
- Arbetsgivare tidigarelägger rekryteringar och erbjuds möjligheten att ta emot en ung, välutbildad arbetskraft för introduktion. Avsikten är att en för uppgiften utbildad handledare ska medverka till att strategisk kompetens överförs inför kommande generationsväxling.

Bakgrunden till INTRO

Regeringen tillsatte under sommaren 2005 en särskild utredare med uppdraget att vara nationell koordinator för unga till arbete (Dir. 2005:21). Utredare är Lil Ljunggren Lönnberg, direktör på AMS som är delvis tjänstledig för sitt utredningsuppdrag.

Grunden för utredningens uppdrag är den ökande arbetslösheten bland unga och att det idag tar mycket lång tid för unga att etablera sig på arbetsmarknaden. Idag är den genomsnittliga etableringsåldern 28 år. Utredningen har i mars 2006 presenterat ett delbetänkande *Anställ unga!* (SOU 2006:31) och där görs en tvärspektoriell analys av situationen för unga på arbetsmarknaden. Härigenom ges en samlad bild som delvis baseras på andra, oftast sektorsvisa rapporter från olika centrala myndigheter och intresseorganisationer. En viktig källa har varit Ungdomsstyrelsens rapport Fokus 05 men även rapporter från intresseorganisationer som Svenskt Näringsliv, SACO, TCO samt LO. Dessa ger en grund för utredningens bedömningar och förslag men det finns också när det gäller ungas situation och arbetslöshet en hel del osäkerheter som försvårar en analys.

Under en period när arbetslösheten varit hög i hela landet har de unga drabbats extra hårt och vi har nu en situation med hög arbetslöshet bland unga 19–29 år som inte är etablerade på arbetsmarknaden. Det innebär att ungas kompetens inte kommer arbetslivet till del och att många välutbildade unga står helt utanför arbetsmarknaden. Samtidigt kommer pensionsavgångarna om några år att vara så stora att de överstiger antalet nyttillträdande på arbetsmarknaden. Då behövs de unga för att kunna upprätthålla produktion och välfärd. Vi står således inför ett gigantiskt generations-

skifte i arbetslivet och det gäller såväl offentlig sektor som näringsliv.

Utvecklingen under den närmaste 10-årsperioden innebär enligt SCB:s befolkningsprognos ökande kullar i åldern 19–25 år. Ökningen av personer i denna grupp innebär en faktisk volymökning från knappt 750 000 individer år 2005 till knappt 900 000 år 2013. Det innebär att färre får möjlighet att komma in i högskolan och alltfler går ut gymnasieskolan med en generell utbildning.

Det är nu det finns tid och möjlighet att klara det kommande skiftet genom att ge de unga välutbildade, möjlighet att få sin färdighetsträning i specifika yrkesroller och genom att låta de äldre, innan de går i pension, handleda och dela med sig av sina erfarenheter och kunskaper.

Om vi inte gör detta nu, menar utredningen, uppstår det ett tidsglapp och i det glappet riskerar vi att tappa en hel ungdomsgeneration, en stor förlust inte bara för samhället utan i högsta grad för de individer som drabbas. Därför är det viktigt att på kort sikt utnyttja arbetsmarknadspolitiken för att möjliggöra tidigareläggning av rekryteringar där yngre kan gå parallellt med äldre för att få en introduktion i jobbet.

Målgrupper för projektet

Projektet har fyra målgrupper:

1. Unga arbetslösa i åldern 19-29 år

Inom Arbetsmarknadsverket finns många erfarenheter från utvecklings- och projektarbete när det gäller unga arbetslösa. Inriktningen har många gånger varit mot de unga som står längst från arbetsmarknaden, helt i enlighet med de prioriteringar som gjorts av regeringen. Idag vet vi att gruppen unga är en heterogen grupp med ett växande inslag av akademiker men också en grupp som kommit i skymundan för att den inte hört till den mest prioriterade – unga som slutfört sin gymnasieutbildning men på ett program som inte ger en specifik yrkesidentitet. I denna grupp är kvinnor överrepresenterade.

I projektet vill vi definiera målgruppen för insatsen som unga från 19 år och upp till 29 år. Det är unga som, med en begränsad insats, kan få fäste på arbetsmarknaden, som har utbildning och är motiverade för en anställning. Idag har kommunen ett särskilt

ansvar för unga under 20 år, i praktiken samarbetar många kommuner och arbetsförmedlingar kring dessa unga. Vi ser ingen anledning att undanta unga under 20 år, tvärtom är det viktigt att unga med slutförd gymnasieutbildning så fort som möjligt kommer vidare till arbete eller vidare studier. Denna inriktning stämmer också väl överens med regeringens direktiv om vikten av tidiga insatser när det gäller unga arbetslösa. Åldersgränsen upp till 29 år motiveras av att ungas etableringsålder i arbetslivet ligger på 28 år. Denna definition möjliggör ett arbetssätt som inkluderar hela den gruppen unga arbetslösa som rymmer välutbildade akademiker och unga med enbart gymnasieutbildning. Det finns gemensamma drag för dem, den bristande arbetslivserfarenheten som leder till bristande kontakter och referenser i arbetslivet.

Det är för övrigt också en problematik som kan sägas gälla för invandrade som inte har erfarenhet från arbetslivet i Sverige. Detta innebär också att de erfarenheter som kan vinnas av projektet borde kunna nyttiggöras också när det gäller arbetet med arbetslösa invandrare, något som kan prövas i utvärderingen av projektet. En introduktion innebär också för den unge en chans att pröva på ett yrke, den kan ge besked om att kompetensen behöver byggas på eller att inriktningen var fel, det finns här ett tydligt vägledande inslag som är viktigt för unga i början av sitt yrkesliv.

2. Arbetsgivare som står inför generationsväxling

Tanken bakom projektet är att rekryteringsbehov kan synliggöras om arbetsgivaren gör en analys av åldersstruktur och behoven av att ersätta den kompetens som försvinner inför en kommande generationsväxling. En sådan analys kan också innebära en viktig process kring att tydliggöra "tyst kompetens" och allmänt bidra till ett strukturerat och systematiskt överförande av kunskap genom en genomtänkt introduktion. Projektet kan ge arbetsgivare ett enkelt verktyg för den analys som krävs och möjlighet att få hjälp att hitta en ung arbetssökande med god utbildning men som saknar eller har begränsad erfarenhet. För detta får arbetsgivaren inledningsvis en subvention. En annan tanke är att projektet ska göra överenskommelser med arbetsgivare och teckna samverkansavtal som enkelt reglerar hur introduktionen ska gå till.

I flera organisationer förekommer redan idag olika former av mästare-lärlingförhållanden, där kunskaper överförs mellan genera-

tioner. Men i alltför många verksamheter fungerar inte detta utan verktyg behövs för att på ett systematiskt sätt få kunskapsöverföring, dels från äldre till yngre, dels från nyutbildade yngre till äldre. Det är viktigt att också ny kunskap, nya attityder och värderingar tillförs organisationer.

3. Äldre anställda ska fungera som handledare och introducera unga i arbete

Ett uppenbart syfte är att den kompetens som erfarna och kunniga personer besitter inte ska försvinna i samband med pensionering.Handledningsrollen kan också ge dessa personer en utveckling som gör att de vill vara kvar och orkar med sitt arbete fram till pensioneringen.

I INTRO kommer en handledarutbildning för handledare som ska introducera unga i arbetslivet att tas fram. Den ska till stor del baseras på material som finns idag inom olika branscher och på olika utbildningsnivåer. En utvald grupp av handledare som inledningsvis kommer att delta blir delaktiga i utvecklingen och testning av utbildningen. Alla handledarna kommer att delta i minst en halv dags information för att få klart för sig vad uppdraget innebär. För de handledare som utöver introduktionen också deltar i utveckling av utbildningen föreslås att arbetsgivaren kan få ersättning för det arbetsbortfall som uppstår. Avsikten är att arbetslivet och handledare ska få tillgång till webbaserat/CD-baserat utbildningsmaterial för självstudering, det ska bli ett viktigt resultat av projektet.

4. De arbetsförmedlare som arbetar med unga arbetslösa

Det står helt klart att den växande gruppen unga med akademisk bakgrund och andra välutbildade ställer nya och angelägna krav på förmedlingen som också kräver metodutveckling och nya synsätt. För de unga är det viktigt att tidigt få del av arbetsförmedlingens stöd och insatser oavsett om man är akademiker eller har en oavslutad gymnasieutbildning. I pilotprojektet utvecklar AMS en helt ny utbildningsinsats "Avstamp" i två steg för att stärka kompetensen och metodperspektiven hos arbetsförmedlare som

arbetar med unga. Cirka 50 arbetsförmedlare som jobbar med unga ska få genomgå denna nya utbildning ”Avstamp”.

Genomförande

INTRO ska genomföras stegvis med början hösten 2006. Starten föregås av etablerandet av en projektorganisation som ska kunna styra och genomföra projektet samt se till att kvalitetssäkra innehållet och resultaten. De erfarenheter som finns inom arbetsförmedlingsorganisationen av metodarbete, dokumentation och kvalitetssäkring ska utnyttjas i arbetet. Vidare innehåller projektet en omfattande samordningsuppgift och det kommer att krävas mycket information och marknadsföring i de län som deltar. Erfarenheter från liknande projekt ska inhämtas och spridas och resultaten dokumenteras för att stödja genomförandet.

Projektet har en styrgrupp med representanter från alla deltagande län samt AMS, gruppen leds av Lil Ljunggren Lönnberg. Projektkansliet kommer att ha ansvaret för att samordna pilotprojektet på övergripande nivå och det innebär att projektadministrationen huvudsakligen kommer att knytas dit. Det kommer att lokaliseras till Länsarbetsnämnden i Stockholm. Projektkansliet har ett samlat ansvar gentemot ESF-rådet och Länsstyrelsen i Västernorrland när det gäller projektet. På varje länsarbetsnämnd kommer att finnas ansvarig utsedd för genomförandet av projektet och som ingår i projektgruppen. Dessa har ansvar för att kommunikationen med deltagande arbetsförmedlingar och projektorganisationen. I projektgruppen ingår representant från AMS.

En viktig uppgift blir att arbetsförmedlaren har effektiva kontakter både med unga och arbetsgivare och inte minst kommunerna där projektet ska genomföras. Detta kommer att kräva extra uppmärksamhet, särskilt gäller detta inledningsvis i projektet. Arbetsförmedlarna har också ett uppföljningsansvar av de överenskommelser som kommer att tecknas om introduktion. För överenskommelsen finns sedan tidigare en rutin som innebär att de fackliga representanterna på arbetsplatsen undertecknar överenskommelsen. Det finns också andra samverkansformer med de fackliga organisationerna som bör utnyttjas inom ramen för projektet.

Projektet ska utvärderas interaktivt av externa utvärderare och utvärderingen ska också fungera som en kvalitetssäkring under genomförandet. En slutrapport ska tas fram och en slutkonferens kommer att genomföras under hösten 2007. Utvärderingen ska visa om det är möjligt att med hjälp av en utbildning i hur kunskaper och kompetenser överförs mellan generationer och om en systematisk introduktion på arbetsplatsen kan underlätta en sådan omfattande generationsväxling som vi nu står inför utan att produktiviteten försämras kraftigt. Den ska också ge svar på frågan om introduktionsprogram på arbetsplatserna generellt underlättar ungas inträde på arbetsmarknaden.

Utvärderingen ska ta fram resultat i kvantitativa termer och även se till mer "mjuka" mål som exempelvis hur/om arbetsförmedlingens arbetssätt påverkats av projektet och om/hur arbetsgivarnas attityd till anställning av unga arbetslösa påverkats. För utvecklingen av den IT-baserade handledarutbildningen kommer extern specialist att anlitas.

I *Blekinge* län kommer fem kommuner att delta: Karlshamn, Sölvesborg, Olofström, Karlskrona och Ronneby. I *Dalarna* kommer två kommuner att delta, Falun och Borlänge.

I *Skåne* kommer fem kommuner att delta: Kristianstad, Höganäs, Ängelholm, Malmö och Helsingborg. I *Stockholm* kommer fyra arbetsförmedlingskontor att delta, Botkyrka, Upplands-Väsby/Märsta, Globen/Tyresö samt Vällingby.

I *Västernorrland* deltar tre kommuner, Härnösand, Sundsvall och Timrå.

Omfattningen av INTRO ska fullt utbyggt gälla 1 150 unga arbetslösa i fem län; Blekinge, Dalarna, Skåne, Stockholm och Västernorrland.

Innovativa inslag i projektet

Projektet är ett pilotprojekt eftersom det finns många innovativa och utvecklingsinriktade inslag.

- Generationsväxlingen som argument och medel för att få arbetsgivare att agera utifrån sina kommande kompetensförsörjningsbehov i organisationen som ska leda till att rekryteringsbehov identifieras och leder till anställning. Detta är ett oprövat inslag och styrkan i det ska genom projektet mätas. En

väl fungerande arbetskrafts- och kompetensförsörjning är strategiska frågor för framtida tillväxt och regional utveckling.

- Handledare med ett särskilt ansvar för en systematisk och strukturerad introduktion ska identifieras och ges en utbildning. Detta kan i organisationer leda till att strategisk kunskap och ”tyst kunskap” identifieras och synliggörs. Detta kan också leda till att generationsväxlingens negativa risker som forskningen identifierat som produktivitetstapp för att den strategiska kunskapen tappas bort minskar. Kan också innebära att organisationerna tvingas förändra arbetssätt och strukturer som gynnar lärande organisationer. Den kompetens som unga kan tillföra organisationen blir möjlig att ta tillvara.
- Handledarutbildningen ska utvecklas och göras självinstruerande med webb och CD, ny teknik prövas på nytt område för att effektivisera introduktionen och attrahera arbetsgivare att ställa upp med handledare.
- Unga arbetslösa med en god utbildningsbakgrund får på ett kontrollerbart och strukturerat sätt chansen till etablering, kontakter och referenser och en färdigutbildning som ska leda till anställning genom en tydlig och strukturerad introduktion med uppföljningsbara moment. Färdigutbildning är idag mycket ojämnt fördelad i arbetslivet, vissa branscher har lång tradition medan andra saknar en systematisk färdigutbildning. Det ökande antalet utbildningar som inte ger yrkesförberedelse kräver nya arbetssätt för att introducera unga till arbetslivet och INTRO skulle här kunna visa på hur färdigutbildning skulle kunna ges för den här kategorin unga. I ett längre perspektiv kan detta vara en naturlig ingång i arbete för unga utan arbetslivserfarenhet.
- Arbetsförmedlingens kompetens kan höjas på ett område där antalet unga välutbildade har ökat under senare år, nya och mycket heterogena grupper finns i dag på arbetsförmedlingen och det kräver att nya arbetssätt utvecklas och prövas.
- Samverkan mellan arbetsförmedlingen och externa parter prövas på ett nytt och utvecklande sätt.

Som framgår av ovanstående finns innovativa inslag som är generella och där projektet kommer att samverka med AMV:s ordinarie organisation men också med andra aktörer som

exempelvis Kompetensstegen och Yrkesutbildningsdelegationen. Det finns också viktiga innovativa inslag som gäller AMV och organisationens sätt att lösa sitt uppdrag. Särskilt viktigt är dock att uppmärksamma generationsväxlingen – dess problem och inneboende möjligheter, det är en strategisk fråga både för arbetsmarknaden och för samhället i stort.

Projektet startar under hösten i de fem länen med en stegvis ökning av antal unga, handledare och arbetsgivare. Det är ett pilotprojekt som ska utvärderas interaktivt för att om möjligt ge svar på om INTRO ska bli en del av AMV:s arbetssätt nationellt. Projektet pågår till sista december 2007 och kommer att avslutas med en slutrapport och en konferens.

Att sänka ungdomsarbetslösheten är AMV:s ordinarie uppdrag men INTRO som pilotprojekt är inte det ordinarie uppdraget. Projektets innovativa inslag med generationsväxling, handledarutbildning m.m. gör att några länsarbetsnämnder behöver gå före och pröva arbetssätten i praktiken och i en begränsad, kontrollerbar skala. Förhoppningen är dock att resultaten motiverar att INTRO blir en del av det nationella arbetssättet. Det kommer att präglade arbetssättet när det finns utvärderingsresultat och övergången till ordinarie verksamhet eventuellt kommer att ske. Viktiga milstolpar är en kontrollstation under sen höst 2006 för att kunna korrigera antal unga arbetslösa i länen och det behövs också en kontrollstation under våren 2007 i samma syfte.

I projektet kommer mätbara mål beslutas av styrgruppen och även målnivåer att preciseras. En kommunikationsplan ska tas fram och beslutas av styrgruppen. Viktiga inslag i den är en hemsida för att underlätta kommunikation mellan unga arbetslösa, arbetsgivare och andra intressenter i projektet. Den kan också bli en mötesplats och hjälpmedel för unga som själva söker en arbetsgivare för introduktion. Det kommer att vara oerhört viktigt att tillsammans med arbetsgivarna utforma och utveckla verksamheten så att den kan komma många till del.

Viktigt att framhålla är att INTRO använder ett redan existerande program "Arbetspraktik" men i ett nytt sammanhang, en teknik som kan användas också för andra målgrupper om projektet visar sig vara framgångsrikt.

Tabeller

1. **Efter hur många månader fick du ditt första arbete sedan du avslutade din högskoleutbildning läsåret 2002/03?"** Fördelning på högskoleprogram och bedömning av praktik

Typ av utbildning	praktik	<1 mån	2–6 mån	>7 mån
generell	dålig	33	35	22
	bra	62	20	13
teknik	dålig	40	30	26
	bra	56	18	25
lärare	dålig	72	21	7
	bra	74	17	5
vård och omsorg	dålig	-	-	-
	bra	88	6	5

Källa: SCB Inträdet på arbetsmarknaden 2006.

2. **Har du haft något arbete som varat 6 månader eller längre sedan du avslutade din gymnasieutbildning läsåret 2002/03?** Fördelning på program och bedömning av praktik. Procent som svarat ja

	Ingen praktik	Dålig praktik	Bra praktik
Studieförberedande program	58	67	68
Yrkesförberedande program	64	70	83
Samtliga gymnasieprogram Totalt	69		

Källa: SCB Inträdet på arbetsmarknaden.

3. **"Efter hur många månader fick du ditt första arbete sedan du avslutade din gymnasieutbildning läsåret 2002/03?"** Fördelning på program och bedömning av praktik

Typ av utbildning	typ av praktik	<1 mån	2–6 mån	>7 mån
studieförberedande	ingen	50	25	20
	dålig	46	23	24
	bra	60	22	17
yrkesförberedande	ingen	47	25	25
	dålig	45	25	27
	bra	56	19	20

Källa: SCB Inträdet på arbetsmarknaden.

AMS, Händel

2006-10-04

4. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006-11-13
Andel som skrivits ut inom 100 dagar
Totalt

	18–19	20–24	25–29	Totalt
Totalt antal som skrivits in	55 257	151 233	107 789	314 279
Därav antal som skrivits ut inom 100 dagar	25 723	67 256	40 871	133 850
Andel som skrivits ut inom 100 dagar	46,6	44,5	37,9	42,6

5. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006
Andel som skrivits ut inom 100 dagar.
Kvinnor

	18–19	20–24	25–29	Totalt
Totalt antal som skrivits in	27 783	73 417	56 061	157 261
Därav antal som skrivits ut inom 100 dagar	12 067	31 274	20 642	63 983
Andel som skrivits ut inom 100 dagar	43,4	42,6	36,8	40,7

6. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006
Andel som skrivits ut inom 100 dagar.
Män

	18–19	20–24	25–29	Totalt
Totalt antal som skrivits in	27 474	77 816	51 728	157 018
Därav antal som skrivits ut inom 100 dagar	13 656	35 982	20 229	69 867
Andel som skrivits ut inom 100 dagar	49,7	46,2	39,1	44,5

7. Ungdomar 18-29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006
Andel som skrivits ut inom 100 dagar.
Med funktionshinder

	18–19	20–24	25–29	Totalt
Totalt antal som skrivits in	848	3 635	3 493	7 976
Därav antal som skrivits ut inom 100 dagar	124	592	438	1 154
Andel som skrivits ut inom 100 dagar	14,6	16,3	12,5	14,5

8. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006
Andel som skrivits ut inom 100 dagar.
Utan funktionshinder

	18–19	20–24	25–29	Totalt
Totalt antal som skrivits in	54 409	147 598	104 296	306 303
Därav antal som skrivits ut inom 100 dagar	25 599	66 664	40 433	132 696
Andel som skrivits ut inom 100 dagar	47,0	45,2	38,8	43,3

9. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006
Andel som skrivits ut inom 100 dagar.
Utlandsfödda

	18–19	20–24	25–29	Totalt
Totalt antal som skrivits in	5 739	28 117	24 628	58 484
Därav antal som skrivits ut inom 100 dagar	2 938	11 286	7 413	21 637
Andel som skrivits ut inom 100 dagar	51,2	40,1	30,1	37,0

10. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006
Andel som skrivits ut inom 100 dagar.
Svenskfödda

	18–19	20–24	25–29	Totalt
Totalt antal som skrivits in	49 518	123 116	83 161	255 795
Därav antal som skrivits ut inom 100 dagar	22 785	55 970	33 458	112 213
Andel som skrivits ut inom 100 dagar	46,0	45,5	40,2	43,9

11. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006 och som skrivits ut inom 100 dagar. Fördelning på avaktualiseringsorsak.
Totalt

Avaktualiseringsorsak	18–19	20–24	25–29	Totalt
1 Fått tillsvidareanställn.	9,7	11,8	17,8	13,2
2 Fått tidsbegränsad anställn.	15,5	19,0	20,7	18,9
3 Fått fortsatt anställn. hos samma a-givare	3,6	4,3	4,7	4,3
4 Fått anställn. inom Samhall	0,0	0,0	0,0	0,0
5 Annan känd orsak	13,8	11,8	10,9	11,9
6 Okänd orsak	46,6	34,4	22,2	33,1
7 Annan utbildning än A-utbildning	10,8	18,5	23,6	18,6
8 Avlidit	0,0	0,0	0,0	0,0
Totalt,	100,0	100,0	100,0	100,0
Totalt, antal	25 723	67 256	40 871	133 850

12. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006 och som skrivits ut inom 100 dagar. Fördelning på avaktualiseringsorsak. Män

Avaktualiseringsorsak	18–19	20–24	25–29	Totalt
1 Fått tillsvidareanställn.	11,0	13,4	20,0	14,8
2 Fått tidsbegränsad anställn.	16,0	20,3	21,9	19,9
3 Fått fortsatt anställn. hos samma a-givare	2,9	4,3	5,2	4,3
4 Fått anställn. inom Samhall	0,0	0,0	0,0	0,0
5 Annan känd orsak	13,2	10,2	7,9	10,1
6 Okänd orsak	47,9	38,1	27,0	36,8
7 Annan utbildning än A-utbildning	8,9	13,6	17,9	13,9
8 Avlidit	0,0	0,0	0,0	0,0
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0
Totalt, antal	13 656	35 982	20 229	69 867

13. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006 och som skrivits ut inom 100 dagar. Fördelning på avaktualiseringsorsak. Kvinnor

Avaktualiseringsorsak	18–19	20–24	25–29	Totalt
1 Fått tillsvidareanställn.	8,2	10,1	15,7	11,5
2 Fått tidsbegränsad anställn.	15,0	17,5	19,5	17,7
3 Fått fortsatt anställn. hos samma a-givare	4,4	4,3	4,2	4,3
4 Fått anställn. inom Samhall	0,0	0,0	0,0	0,0
5 Annan känd orsak	14,4	13,6	13,8	13,8
6 Okänd orsak	45,1	30,2	17,5	28,9
7 Annan utbildning än A-utbildning	12,9	24,2	29,2	23,7
8 Avlidit	0,0	0,0	0,0	0,0
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0
Totalt, antal	12 067	31 274	20 642	63 983

14. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006 och som skrivits ut inom 100 dagar. Fördelning på avaktualiseringsorsak Med funktionshinder

Avaktualiseringsorsak	18–19	20–24	25–29	Totalt
1 Fått tillsvidareanställn.	2,4	4,9	10,7	6,8
2 Fått tidsbegränsad anställn.	4,0	13,0	15,1	12,8
3 Fått fortsatt anställn. hos samma a-givare	0,8	2,2	3,2	2,4
4 Fått anställn. inom Samhall	4,8	2,9	1,4	2,5
5 Annan känd orsak	52,4	29,9	30,6	32,6
6 Okänd orsak	13,7	36,3	25,3	29,7
7 Annan utbildning än A-utbildning	21,8	10,8	13,5	13,0
8 Avlidit	0,0	0,0	0,2	0,1
Totalt,	100,0	100,0	100,0	100,0
Totalt, antal	124	592	438	1 154

15. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006 och som skrivits ut inom 100 dagar. Fördelning på avaktualiseringsorsak Utan funktionshinder som är arbetshinder

Avaktualiseringsorsak	18–19	20–24	25–29	Totalt
1 Fått tillsvidareanställn.	9,7	11,9	17,9	13,3
2 Fått tidsbegränsad anställn.	15,6	19,1	20,7	18,9
3 Fått fortsatt anställn. hos samma a-givare	3,6	4,4	4,7	4,3
4 Fått anställn. inom Samhall	0,0	0,0	0,0	0,0
5 Annan känd orsak	13,6	11,6	10,7	11,7
6 Okänd orsak	46,8	34,4	22,2	33,1
7 Annan utbildning än A-utbildning	10,7	18,6	23,7	18,6
8 Avlidit	0,0	0,0	0,0	0,0
Totalt,	100,0	100,0	100,0	100,0
Totalt, antal	25 599	66 664	40 433	132 696

16. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006 och som skrivits ut inom 100 dagar. Fördelning på avaktualiseringsorsak Utlandsfödda

Avaktualiseringsorsak	18–19	20–24	25–29	Totalt
1 Fått tillsvidareanställn.	6,4	9,0	12,2	9,7
2 Fått tidsbegränsad anställn.	7,4	10,3	12,5	10,6
3 Fått fortsatt anställn. hos samma a-givare	1,7	3,2	3,6	3,1
4 Fått anställn. inom Samhall	0,0	0,0	0,0	0,0
5 Annan känd orsak	14,7	13,7	13,1	13,7
6 Okänd orsak	51,1	45,5	34,9	42,6
7 Annan utbildning än A-utbildning	18,7	18,3	23,6	20,2
8 Avlidit	0,0	0,0	0,0	0,0
Totalt,	100,0	100,0	100,0	100,0
Totalt, antal	2 938	11 286	7 413	21 637

17. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006 och som skrivits ut inom 100 dagar. Fördelning på avaktualiseringsorsak Svenskfödda

Avaktualiseringsorsak	18–19	20–24	25–29	Totalt
1 Fått tillsvidareanställn.	10,1	12,4	19,1	13,9
2 Fått tidsbegränsad anställn.	16,6	20,8	22,5	20,4
3 Fått fortsatt anställn. hos samma a-givare	3,9	4,6	5,0	4,6
4 Fått anställn. inom Samhall	0,0	0,0	0,0	0,0
5 Annan känd orsak	13,6	11,4	10,4	11,5
6 Okänd orsak	46,0	32,2	19,4	31,2
7 Annan utbildning än A-utbildning	9,8	18,6	23,6	18,3
8 Avlidit	0,0	0,0	0,0	0,0
Totalt,	100,0	100,0	100,0	100,0
Totalt, antal	22 785	55 970	33 458	112 213

18. Avaktualiserade i åldrarna 18–29 år perioden 1 juli 2005–30 juni 2006 fördelade på län, kön, ålder, svensk/utlandsfödd samt funktionshinder vid avaktualiseringstillfället. Vid flera avaktualiseringstillfällen under perioden tas det senaste. De olika tiderna räknas från första inskrivningstillfället fram till och med avaktualiseringsdatumet, i dagar, enligt ovan. Kalendertid är tiden, i dagar, från första inskrivningstillfället fram till avaktualiseringstillfället enligt ovan, oavsett om de varit inskrivna hela tiden. Som arbetslöshetstid räknas sammanlagt antal dagar i sökandekategorierna¹ 11–13, 96–98. Som tid i program räknas sammanlagt antal dagar i sökandekategorierna 44–89. Som tid i handikapprogram räknas sammanlagt antal dagar i sökandekategorierna 38,39,42,43 som tid i övriga kategorier räknas alla andra sökandekategorier. Antal perioder i respektive sökandekategori grupp enligt ovan räknas som antalet sammanhängande perioder inom samma sökandekategori grupp, dvs. byten inom gruppen räknas inte som ny period. AMS, Händel. Källa, AMS Statistikenhet.

	18–19 år	20–24 år	25–29 år	Totalt
Funktionshinder antal personer	409	2 898	3 001	6 308
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	255	804	1 646	1 169
genomsnittligt antal inskrivningsperioder	1,7	3,2	5,6	4,2
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	154	255	293	277
genomsnittlig sammanlagd kalendertid i år	1,0	3,3	7,8	5,3
Född utrikes antal personer	3 966	19 937	18 824	42 727
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	128	402	792	548
genomsnittligt antal inskrivningsperioder	1,5	3,1	4,3	3,5
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	83	130	184	158
genomsnittlig sammanlagd kalendertid i år	0,5	2,2	4,8	3,2
Född i Sverige antal personer	33 783	113 450	78 662	225 895
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	132	451	1 014	599
genomsnittligt antal inskrivningsperioder	1,4	3,0	5,4	3,6
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	97	148	190	167
genomsnittlig sammanlagd kalendertid i år	0,5	2,5	7,1	3,8
Kvinnor antal personer	19 014	65 404	51 424	135 842
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	136	456	977	523
genomsnittligt antal inskrivningsperioder	1,36	2,93	4,86	3,00
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	100	156	201	152
genomsnittlig sammanlagd kalendertid i år	0,5	2,5	6,7	3,2
Män antal personer	18 735	67 983	46 062	132 780
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	127	431	965	508
genomsnittligt antal inskrivningsperioder	1,4	3,2	5,5	3,3
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	90	137	177	134
genomsnittlig sammanlagd kalendertid i år	0,5	2,4	6,6	3,1
Samtliga antal personer	37 749	133 387	97 486	268 622
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	132	444	972	591
genomsnittligt antal inskrivningsperioder	1,4	3,0	5,1	3,6
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	95	146	189	165
genomsnittlig sammanlagd kalendertid i år	0,5	2,4	6,6	3,7

¹ För uppgift om sökandekategorier se bilaga i AMS (2006) Arbetsmarknadspolitiska program. Årsrapport 2005. Ure 2006:1.

19.

Samtliga

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29	
	Kvinnor	Män	Totalt	Män	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Totalt
antal personer	19 014	18 735	37 749	67 983	65 404	67 983	133 387	51 424	46 062	97 486	2 401	2 433	268 622	
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	136	127	132	431	456	431	444	977	965	972	965	972	591	
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,36	1,42	1,39	3,16	2,93	3,16	3,05	4,86	5,47	5,15	5,47	5,15	3,58	
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	100	90	95	137	156	137	146	201	177	189	177	189	165	
genomsnittlig sammanlagd kalendertid	176	168	172	863	920	863	891	2 463	2 401	2 433	2 401	2 433	1 350	
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	58	66	62	203	155	203	179	339	456	394	456	394	241	
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,41	1,60	1,50	4,06	3,23	4,06	3,66	5,22	6,63	5,89	6,63	5,89	4,16	
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	41	41	41	50	48	50	49	65	69	67	65	67	58	
genomsnittlig sammanlagd tid i program	21	22	21	81	61	81	71	147	190	167	147	190	99	
antal perioder i program i genomsnitt	0,29	0,31	0,30	1,05	0,76	1,05	0,91	1,28	1,76	1,51	1,28	1,76	1,04	
genomsnittlig längd på programperiod	74	69	72	77	80	77	78	115	108	111	115	108	95	
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	2	1	2	2	5	11	8	5	11	4	
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,01	0,01	0,01	0,03	0,02	0,01	0,03	0,01	
genomsnittlig längd på period handikappprogram	71	126	117	242	260	242	246	377	354	362	377	354	325	
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	57	40	49	145	239	145	191	486	308	402	486	308	248	
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,84	0,68	0,76	1,75	2,20	1,75	1,97	3,65	2,99	3,34	3,65	2,99	2,30	
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	68	58	64	83	109	83	97	133	103	121	133	103	108	

20.

Län AB Stockholm

	18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Totalt	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Totalt
antal personer	2879	3025	9495	9501	18996	9775	8205	17980	42880			
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	102	100	321	305	313	670	689	679	437			
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,44	1,50	2,95	3,20	3,07	4,58	4,94	4,74	3,55			
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	71	66	109	95	102	146	139	143	123			
genomsnittlig sammanlagd kalenderid	148	145	796	755	776	2234	2159	2200	1286			
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetsid	55	61	139	166	153	298	375	333	215			
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,38	1,55	3,06	3,61	3,34	4,58	5,29	4,91	3,74			
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	40	40	45	46	46	65	71	68	58			
genomsnittlig sammanlagd tid i program	7	7	29	34	32	79	94	86	51			
antal perioder i program i genomsnitt	0,11	0,12	0,42	0,52	0,47	0,74	0,92	0,82	0,57			
genomsnittlig längd på programperiod	62	57	70	66	68	107	102	104	90			
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	1	3	2	4	10	7	4			
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,02	0,01	0,01	0,03	0,02	0,01			
genomsnittlig längd på period handikappprogram	157	101	334	230	253	377	281	306	285			
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	39	31	151	101	126	289	211	254	167			
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,82	0,72	2,01	1,66	1,83	2,89	2,37	2,66	2,03			
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	48	43	75	61	69	100	89	95	82			

21.

LänC Uppsala

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
antal personer	592	550	1 142	1 973	1 961	3 934	1 732	1 637	3 369	1 732	1 637	3 369	1 732	1 637	3 369
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	133	128	130	414	383	398	782	767	775	782	767	775	782	767	775
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,19	1,29	1,24	2,53	2,65	2,59	4,23	4,64	4,43	4,23	4,64	4,43	4,23	4,64	4,43
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	111	99	105	164	145	154	185	165	175	185	165	175	185	165	175
genomsnittlig sammanlagd kalenderd	152	156	154	838	755	797	2 301	2 243	2 273	2 301	2 243	2 273	2 301	2 243	2 273
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	66	75	70	154	197	175	311	404	356	311	404	356	311	404	356
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,32	1,51	1,41	2,79	3,38	3,08	4,29	5,23	4,75	4,29	5,23	4,75	4,29	5,23	4,75
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	50	49	50	55	58	57	73	77	75	73	77	75	73	77	75
genomsnittlig sammanlagd tid i program	19	20	19	51	69	60	108	138	123	108	138	123	108	138	123
antal perioder i program i genomsnitt	0,27	0,30	0,28	0,63	0,83	0,73	0,92	1,28	1,10	0,92	1,28	1,10	0,92	1,28	1,10
genomsnittlig längd på programperiod	69	68	68	81	83	82	117	108	112	117	108	112	117	108	112
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	1	4	3	4	7	5	4	7	5	4	7	5
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,01	0,02	0,01	0,01	0,02	0,01	0,01	0,02	0,01	0,01	0,02	0,01
genomsnittlig längd på period handikappprogram	53	-	53	266	278	275	319	406	368	319	406	368	319	406	368
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	48	33	41	208	113	161	358	218	290	358	218	290	358	218	290
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,65	0,51	0,58	1,73	1,25	1,49	2,78	2,09	2,44	2,78	2,09	2,44	2,78	2,09	2,44
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	75	65	71	121	90	108	129	104	119	129	104	119	129	104	119

22.

Län D Sörmland

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29	
	Kvinnor	Män	Totalt	Män	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Totalt
antal personer	632	648	1 280	2 001	2 172	4 173	1 317	1 247	2 564	8 017				
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	146	151	149	512	464	487	1 164	1 121	1 143	643				
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,34	1,40	1,37	3,01	3,18	3,10	5,14	5,76	5,44	3,57				
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	109	109	109	170	146	157	227	195	210	180				
genomsnittlig sammanlagd kalenderd	177	188	183	973	872	921	2 593	2 521	2 558	1 326				
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	62	73	67	170	219	196	395	530	461	260				
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,46	1,59	1,53	3,37	4,22	3,81	5,86	7,30	6,56	4,33				
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	43	46	44	50	52	51	67	73	70	60				
genomsnittlig sammanlagd tid i program	24	23	23	70	90	80	189	230	209	112				
antal perioder i program i genomsnitt	0,32	0,34	0,33	0,85	1,14	1,00	1,62	2,08	1,85	1,16				
genomsnittlig längd på programperiod	77	67	72	82	79	80	116	110	113	96				
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	1	1	1	5	10	7	3				
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,02	0,04	0,03	0,01				
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	-	-	319	159	186	275	276	275	252				
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	60	56	58	272	153	210	576	351	467	268				
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,78	0,68	0,73	2,21	1,67	1,93	4,09	3,21	3,67	2,29				
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	76	83	79	123	92	109	141	109	127	117				

24.

Län F Jönköping

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
antal personer	825	714	1 539	2 441	2 166	4 607	1 705	1 298	3 003	1 705	1 298	3 003	1 705	1 298	3 003
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	142	121	133	466	400	435	1 019	885	961	1 019	885	961	1 019	885	961
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,29	1,32	1,30	2,77	2,94	2,85	4,61	5,14	4,84	4,61	5,14	4,84	4,61	5,14	4,84
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	111	92	102	169	136	153	221	172	199	221	172	199	221	172	199
genomsnittlig sammanlagd kalenderd	174	150	163	916	826	874	2 512	2 305	2 423	2 512	2 305	2 423	2 512	2 305	2 423
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	50	59	54	142	188	164	313	395	348	313	395	348	313	395	348
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,24	1,49	1,35	2,97	3,81	3,37	4,77	6,05	5,32	4,77	6,05	5,32	4,77	6,05	5,32
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	40	40	40	48	49	49	66	65	65	66	65	65	66	65	65
genomsnittlig sammanlagd tid i program	13	14	13	49	60	54	131	140	135	131	140	135	131	140	135
antal perioder i program i genomsnitt	0,24	0,25	0,24	0,67	0,93	0,79	1,18	1,51	1,32	1,18	1,51	1,32	1,18	1,51	1,32
genomsnittlig längd på programperiod	56	56	56	73	64	68	111	93	102	111	93	102	111	93	102
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	1	0	0	3	2	4	14	8	4	14	8	4	14	8
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01	0,03	0,02	0,01	0,03	0,02	0,01	0,03	0,01
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	267	267	214	313	295	586	434	470	586	434	470	586	434	470
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	79	48	65	275	149	216	570	337	469	570	337	469	570	337	469
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	1,07	0,86	0,97	2,43	1,90	2,18	3,98	3,21	3,65	3,98	3,21	3,65	3,98	3,21	3,65
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	74	55	67	113	78	99	143	105	129	143	105	129	143	105	129

25.

Län 6 Kronoberg

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29	
	Kvinnor	Män	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Totalt	Kvinnor	Totalt	Män	Totalt	Kvinnor	Totalt
antal personer	322	301	623	1 149	1 022	2 171	738	830	2 307	1 568	4 362			
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	163	143	153	463	407	436	885	990	941	577				
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,32	1,31	1,32	2,67	2,86	2,76	4,43	4,43	4,71	3,25				
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	123	109	117	173	142	158	223	223	200	178				
genomsnittlig sammanlagd kalenderd	239	205	223	968	870	922	2 466	2 466	2 392	1 350				
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	54	66	60	151	191	170	310	310	360	223				
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,17	1,33	1,25	2,98	3,54	3,25	4,82	4,82	5,36	3,72				
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	46	50	48	51	54	52	64	64	67	60				
genomsnittlig sammanlagd tid i program	13	10	12	44	55	49	135	135	149	77				
antal perioder i program i genomsnitt	0,28	0,24	0,26	0,75	0,91	0,82	1,30	1,30	1,42	0,96				
genomsnittlig längd på programperiod	46	41	44	59	61	60	104	104	100	81				
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	1	1	1	5	5	8	3				
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,02	0,01				
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	-	-	260	232	244	371	371	410	379				
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	96	67	82	267	159	216	540	540	431	274				
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	1,02	0,81	0,92	2,36	1,80	2,09	3,92	3,92	3,52	2,44				
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	94	83	89	113	89	103	138	138	123	112				

26.

Län H Kalmar

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
antal personer	515	531	1 046	1 768	1 883	3 651	1 252	1 069	2 321	1 252	1 069	2 321	1 252	1 069	2 321
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	148	129	138	465	426	445	1 108	1 032	1 073	1 108	1 032	1 073	1 108	1 032	1 073
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,29	1,38	1,34	2,68	2,91	2,80	4,93	5,75	5,31	4,93	5,75	5,31	4,93	5,75	5,31
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	114	94	103	174	146	159	225	179	202	225	179	202	225	179	202
genomsnittlig sammanlagd kalenderd	182	172	177	896	833	863	2 598	2 505	2 555	2 598	2 505	2 555	2 598	2 505	2 555
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	56	61	59	150	193	172	316	459	382	316	459	382	316	459	382
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,67	1,75	1,71	3,42	4,20	3,82	5,64	7,42	6,46	5,64	7,42	6,46	5,64	7,42	6,46
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	34	35	34	44	46	45	56	62	59	56	62	59	56	62	59
genomsnittlig sammanlagd tid i program	38	35	37	74	94	84	177	211	193	177	211	193	177	211	193
antal perioder i program i genomsnitt	0,59	0,54	0,57	1,07	1,32	1,20	1,71	2,28	1,97	1,71	2,28	1,97	1,71	2,28	1,97
genomsnittlig längd på programperiod	65	64	65	69	71	70	103	92	98	103	92	98	103	92	98
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	0	2	1	10	12	11	10	12	11	10	12	11
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,01
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	-	-	131	217	199	594	479	531	594	479	531	594	479	531
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	53	33	43	242	137	188	604	350	487	604	350	487	604	350	487
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,83	0,61	0,72	2,22	1,77	1,99	4,36	3,64	4,03	4,36	3,64	4,03	4,36	3,64	4,03
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	64	54	60	109	77	94	138	96	121	138	96	121	138	96	121

28.

Län K Blekinge

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29	
	Kvinnor	Män	Totalt	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
antal personer	351	324	675	1 124	1 260	2 384	836	726	1 562	4 621				
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	158	155	157	553	513	532	1 210	1 128	1 172	693				
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,22	1,26	1,24	2,67	2,80	2,74	4,79	5,20	4,98	3,28				
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	130	123	126	207	183	194	252	217	235	212				
genomsnittlig sammanlagd kalenderd	172	177	175	953	916	934	2 619	2 464	2 547	1 368				
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	63	73	68	158	211	186	391	494	439	254				
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,37	1,63	1,50	3,18	4,17	3,70	5,57	6,86	6,17	4,22				
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	46	45	45	50	50	50	70	72	71	60				
genomsnittlig sammanlagd tid i program	26	34	30	80	127	105	217	264	239	139				
antal perioder i program i genomsnitt	0,32	0,40	0,36	0,81	1,30	1,07	1,63	2,06	1,83	1,22				
genomsnittlig längd på programperiod	79	87	83	99	98	98	134	128	131	114				
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	1	2	2	6	5	6	3				
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01	0,02	0,01	0,01	0,01				
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	-	-	226	225	225	358	484	398	325				
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	70	48	59	314	173	240	596	365	488	297				
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,85	0,62	0,74	2,15	1,73	1,93	3,64	2,99	3,34	2,23				
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	81	77	80	146	100	124	163	122	146	133				

29.

Län M Skåne

	18-19		20-24		25-29		18-19		20-24		25-29		18-19	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Totalt	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Totalt	Kvinnor	Män
antal personer	2 427	2 154	8 592	8 624	17 216	17 216	7 023	6 379	13 402	13 402	7 023	6 379	13 402	13 402
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	125	118	427	413	420	420	919	914	917	917	919	914	917	570
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,36	1,42	2,84	3,08	2,96	2,96	4,74	5,29	5,00	5,00	4,74	5,29	5,00	3,53
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	92	83	150	134	142	142	194	173	183	183	194	173	183	161
genomsnittlig sammanlagd kalenderid	160	156	879	845	862	862	2 380	2 307	2 345	2 345	2 380	2 307	2 345	1 335
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	57	63	155	197	176	176	353	453	401	401	353	453	401	246
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,43	1,61	3,18	3,86	3,52	3,52	5,10	6,19	5,62	5,62	5,10	6,19	5,62	4,06
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	40	39	49	51	50	50	69	73	71	71	69	73	71	61
genomsnittlig sammanlagd tid i program	21	20	54	76	65	65	129	163	146	146	129	163	146	90
antal perioder i program i genomsnitt	0,28	0,31	0,70	0,95	0,82	0,82	1,15	1,51	1,32	1,32	1,15	1,51	1,32	0,94
genomsnittlig längd på programperiod	75	64	78	80	79	79	113	108	110	110	113	108	110	96
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	1	3	2	2	4	10	7	7	4	10	7	3
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01	0,03	0,02	0,02	0,01	0,03	0,02	0,01
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	58	234	273	264	264	406	344	361	361	406	344	361	328
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	47	34	217	137	177	177	433	288	364	364	433	288	364	230
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,72	0,62	2,00	1,57	1,78	1,78	3,28	2,71	3,01	3,01	3,28	2,71	3,01	2,11
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	66	56	108	87	99	99	132	106	121	121	132	106	121	109

31.

Län 0 Västra Götaland

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
antal personer	3 339	3 305	6 644	11 390	11 257	22 647	8 751	7 230	15 981	2 391	2 432	4 823	1 112	1 112	5 935
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	139	125	132	460	431	445	1 000	953	979	462	462	924	462	462	924
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,39	1,47	1,43	2,93	3,15	3,04	4,78	5,31	5,02	4,89	6,17	5,47	5,47	5,47	10,94
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	100	85	92	157	137	147	209	179	195	346	346	398	398	398	796
genomsnittlig sammanlagd kalenderd	189	176	182	938	879	909	2 465	2 391	2 432	462	462	924	462	462	924
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	57	65	61	157	207	182	346	462	398	462	6,17	5,47	5,47	5,47	10,94
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,37	1,58	1,48	3,03	3,85	3,44	4,89	6,17	5,47	4,89	6,17	5,47	5,47	5,47	10,94
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	42	41	41	52	54	53	71	75	73	71	75	73	73	73	146
genomsnittlig sammanlagd tid i program	19	20	19	54	70	62	132	161	145	132	161	145	145	145	290
genomsnittlig program i genomsnitt	0,25	0,27	0,26	0,64	0,90	0,77	1,11	1,47	1,27	1,11	1,47	1,27	1,27	1,27	2,54
genomsnittlig längd på programperiod	76	73	74	85	77	81	120	110	114	120	110	114	114	114	228
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	1	2	2	4	12	8	4	12	8	8	8	16
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01	0,03	0,02	0,01	0,03	0,02	0,02	0,02	0,04
genomsnittlig längd på period handikappprogram	33	164	138	327	264	278	387	391	390	387	391	390	390	390	780
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	63	41	52	248	152	200	518	318	427	518	318	427	427	427	854
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,88	0,68	0,78	2,17	1,72	1,95	3,59	2,84	3,25	3,59	2,84	3,25	3,25	3,25	6,50
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	72	59	66	114	88	103	144	112	132	144	112	132	132	132	264

34.

Län U Västmanland

	18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29	
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
antal personer	674	640	1 314	2 094	2 205	4 299	1 357	1 298	2 655	1 298	1 298	2 596
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	157	140	148	507	475	490	1 146	1 073	1 111	1 146	1 073	1 111
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,41	1,52	1,46	3,12	3,37	3,25	5,11	5,72	5,41	5,11	5,72	5,41
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	111	92	102	163	141	151	224	188	205	224	188	205
genomsnittlig sammanlagd kalenderd	197	171	184	966	884	924	2 545	2 512	2 529	2 545	2 512	2 529
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	68	73	70	168	213	191	366	483	423	366	483	423
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,61	1,89	1,74	3,70	4,61	4,17	5,96	7,45	6,69	5,96	7,45	6,69
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	42	39	40	45	46	46	61	65	63	61	65	63
genomsnittlig sammanlagd tid i program	23	25	24	72	94	84	193	245	219	193	245	219
antal perioder i program i genomsnitt	0,37	0,41	0,39	1,03	1,31	1,17	1,75	2,29	2,01	1,75	2,29	2,01
genomsnittlig längd på programperiod	62	60	61	71	72	72	111	107	109	111	107	109
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	0	3	2	6	13	10	6	13	10
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,01	0,02	0,04	0,03	0,02	0,04	0,03
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	-	-	224	196	198	347	368	361	347	368	361
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	66	42	54	266	164	214	581	332	459	581	332	459
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	1,01	0,86	0,94	2,52	2,17	2,34	4,28	3,55	3,92	4,28	3,55	3,92
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	65	49	58	105	76	91	136	94	117	136	94	117

35.

Län W Dalarna

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29	
	Kvinnor	Män	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Totalt	Kvinnor	Totalt	Män	Totalt	Kvinnor	Totalt
antal personer	641	683	1 324	2 300	2 700	5 000	1 511	1 486	2 997	1 511	1 486	2 997	1 511	1 486
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	137	136	137	495	452	471	1 223	1 150	1 187	1 223	1 150	1 187	1 223	1 150
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,36	1,43	1,40	3,01	3,34	3,19	5,33	6,37	5,85	5,33	6,37	5,85	5,33	6,37
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	101	95	98	164	135	148	229	180	203	229	180	203	229	180
genomsnittlig sammanlagd kalenderd	166	170	168	911	838	872	2 667	2 584	2 625	2 667	2 584	2 625	2 667	2 584
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	58	74	67	164	222	195	354	501	427	354	501	427	354	501
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,49	1,76	1,63	3,42	4,50	4,00	6,02	8,15	7,08	6,02	8,15	7,08	6,02	8,15
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	39	42	41	48	49	49	59	62	60	59	62	60	59	62
genomsnittlig sammanlagd tid i program	28	30	29	71	91	82	223	272	248	223	272	248	223	272
antal perioder i program i genomsnitt	0,35	0,38	0,36	0,90	1,24	1,08	1,90	2,56	2,23	1,90	2,56	2,23	1,90	2,56
genomsnittlig längd på programperiod	79	79	79	79	73	76	118	106	111	118	106	111	118	106
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	1	1	1	5	10	8	5	10	8	5	10
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,03	0,02	0,01	0,03	0,02	0,01	0,03
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	-	-	511	278	365	334	344	341	334	344	341	334	344
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	52	32	41	259	137	193	641	366	505	641	366	505	641	366
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,78	0,59	0,68	2,20	1,62	1,89	4,36	3,43	3,90	4,36	3,43	3,90	4,36	3,43
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	66	54	61	118	85	102	147	107	129	147	107	129	147	107

36.

Län X Gävleborg

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
antal personer	710	667	1 377	2 460	2 673	5 133	1 545	1 690	3 235	1 545	1 690	3 235	1 545	1 690	3 235
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	149	144	147	534	505	519	1 238	1 244	1 241	1 238	1 244	1 241	1 238	1 244	1 241
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,32	1,36	1,34	3,12	3,35	3,24	5,59	6,74	6,19	5,59	6,74	6,19	5,59	6,74	6,19
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	113	106	109	171	151	160	222	185	201	222	185	201	222	185	201
genomsnittlig sammanlagd kalenderd	174	171	173	946	882	913	2 659	2 630	2 644	2 659	2 630	2 644	2 659	2 630	2 644
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	55	68	61	175	230	203	401	589	499	401	589	499	401	589	499
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,48	1,58	1,53	3,93	4,89	4,43	6,88	9,16	8,07	6,88	9,16	8,07	6,88	9,16	8,07
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	37	43	40	45	47	46	58	64	62	58	64	62	58	64	62
genomsnittlig sammanlagd tid i program	37	32	35	94	123	109	251	307	280	251	307	280	251	307	280
antal perioder i program i genomsnitt	0,54	0,48	0,51	1,26	1,74	1,51	2,26	3,05	2,68	2,26	3,05	2,68	2,26	3,05	2,68
genomsnittlig längd på programperiod	69	67	68	74	70	72	111	101	105	111	101	105	111	101	105
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	0	3	2	6	12	9	6	12	9	6	12	9
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,03	0,04	0,03	0,03	0,04	0,03	0,03	0,04	0,03
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	-	-	115	275	229	238	304	279	238	304	279	238	304	279
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	58	44	51	265	150	205	580	337	453	580	337	453	580	337	453
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,87	0,72	0,80	2,42	1,83	2,11	4,31	3,45	3,86	4,31	3,45	3,86	4,31	3,45	3,86
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	66	61	64	109	82	97	135	98	117	135	98	117	135	98	117

37.

Län Y Västerorrland

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
antal personer	484	558	1 042	1 954	2 372	4 326	1 394	1 349	2 743	1 394	1 349	2 743	1 394	1 349	2 743
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	157	132	143	517	491	503	1 168	1 195	1 181	1 168	1 195	1 181	1 168	1 195	1 181
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,27	1,26	1,27	2,83	3,10	2,98	5,20	6,06	5,62	5,20	6,06	5,62	5,20	6,06	5,62
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	123	104	113	182	158	169	225	197	210	225	197	210	225	197	210
genomsnittlig sammanlagd kalenderid	183	157	169	919	872	893	2 618	2 617	2 617	2 618	2 617	2 617	2 618	2 617	2 617
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	64	69	67	154	213	186	353	522	436	353	522	436	353	522	436
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,55	1,59	1,57	3,39	4,48	3,99	5,98	8,19	7,07	5,98	8,19	7,07	5,98	8,19	7,07
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	42	43	43	45	48	47	59	64	62	59	64	62	59	64	62
genomsnittlig sammanlagd tid i program	31	30	31	86	119	105	212	299	255	212	299	255	212	299	255
antal perioder i program i genomsnitt	0,43	0,43	0,43	1,03	1,51	1,29	1,87	2,81	2,33	1,87	2,81	2,33	1,87	2,81	2,33
genomsnittlig längd på programperiod	71	70	71	84	79	81	113	106	109	113	106	109	113	106	109
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	1	1	1	6	16	11	6	16	11	6	16	11
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01	0,05	0,03	0,01	0,05	0,03	0,01	0,05	0,03
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	110	110	258	204	229	429	334	355	429	334	355	429	334	355
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	61	32	46	276	157	210	597	358	480	597	358	480	597	358	480
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,71	0,47	0,58	2,24	1,68	1,93	4,08	3,37	3,73	4,08	3,37	3,73	4,08	3,37	3,73
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	87	69	79	123	93	109	146	106	129	146	106	129	146	106	129

38.

Län Z Jämtland

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29	
	Kvinnor	Män	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Totalt	Kvinnor	Totalt	Män	Totalt	Kvinnor	Totalt
antal personer	359	359	718	1 148	1 291	2 439	819	1 592	773	1 592	819	1 592	773	1 592
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	140	138	139	509	472	490	1 193	1 195	1 197	1 195	1 193	1 195	1 197	1 195
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,35	1,39	1,37	3,03	3,09	3,06	5,89	5,73	5,57	5,73	5,89	5,73	5,57	5,73
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	104	99	101	168	153	160	203	208	215	208	203	208	215	208
genomsnittlig sammanlagd kalenderid	166	165	165	931	862	894	2 597	2 642	2 690	2 642	2 597	2 642	2 690	2 642
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	54	64	59	147	198	174	477	416	351	416	477	416	351	416
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,46	1,79	1,63	3,62	4,41	4,04	7,99	7,25	6,46	7,25	7,99	7,25	6,46	7,25
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	37	36	36	41	45	43	60	57	54	57	60	57	54	57
genomsnittlig sammanlagd tid i program	22	28	25	80	106	94	266	230	192	230	266	230	192	230
antal perioder i program i genomsnitt	0,39	0,56	0,47	1,05	1,43	1,25	2,58	2,22	1,84	2,22	2,58	2,22	1,84	2,22
genomsnittlig längd på programperiod	57	51	53	76	75	75	103	103	104	103	103	103	104	103
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	1	2	1	12	9	6	9	12	9	6	9
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01	0,04	0,03	0,02	0,03	0,04	0,03	0,02	0,03
genomsnittlig längd på period handikappprogram	40	92	66	72	134	113	288	280	265	280	288	280	265	280
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	63	45	54	282	166	220	437	539	647	539	437	539	647	539
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,91	0,75	0,83	2,65	2,08	2,35	4,08	4,57	5,10	4,57	4,08	4,57	5,10	4,57
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	69	61	65	106	80	94	107	118	127	118	107	118	127	118

40.

Län BD Norrbotten

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
antal personer	686	698	1 384	2 164	2 613	4 777	1 560	1 560	3 120	1 560	1 560	3 120	1 560	1 560	3 120
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	156	143	149	534	519	526	1 218	1 218	1 246	1 218	1 218	1 246	1 218	1 218	1 246
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,38	1,39	1,38	3,21	3,35	3,29	5,58	5,58	5,78	5,58	5,98	5,78	5,58	5,98	5,78
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	113	103	108	166	155	160	218	218	216	218	213	216	218	213	216
genomsnittlig sammanlagd kalenderid	185	184	185	1 000	945	970	2 659	2 659	2 636	2 659	2 613	2 636	2 659	2 613	2 636
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	58	67	63	163	208	187	370	370	448	370	526	448	370	526	448
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,63	1,76	1,69	3,90	4,89	4,44	6,59	6,59	7,61	6,59	8,64	7,61	6,59	8,64	7,61
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	36	38	37	42	43	42	56	56	59	56	61	59	56	61	59
genomsnittlig sammanlagd tid i program	39	40	39	107	146	128	242	242	305	242	369	305	242	369	305
antal perioder i program i genomsnitt	0,45	0,49	0,47	1,11	1,63	1,39	1,99	1,99	2,55	1,99	3,10	2,55	1,99	3,10	2,55
genomsnittlig längd på programperiod	85	81	83	96	90	92	121	121	120	121	119	120	121	119	120
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	0	2	1	4	4	10	4	16	10	4	16	10
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,02	0,02	0,03	0,02	0,03	0,03	0,02	0,03	0,01
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	-	-	177	158	161	236	236	387	236	467	387	236	467	387
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	59	37	48	264	163	209	601	601	482	601	363	482	601	363	482
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,85	0,65	0,75	2,45	1,98	2,19	4,46	4,46	4,11	4,46	3,76	4,11	4,46	3,76	4,11
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	69	56	64	108	82	95	135	135	117	135	97	117	135	97	117

41.

Arbetsförmedlingen Kultur

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29	
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
antal personer	7	1	8	164	118	282	753	509	1 262	1 552		
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	101	21	91	374	368	371	818	911	855	763		
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,43	1,00	1,38	2,28	2,58	2,40	4,39	4,75	4,53	4,13		
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	71	21	66	164	143	154	186	192	189	185		
genomsnittlig sammanlagd kalenderd	115	21	103	894	934	910	2 377	2 517	2 433	2 145		
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	76	21	69	118	161	136	324	389	350	310		
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,43	1,00	1,38	2,44	2,93	2,65	4,83	5,48	5,09	4,63		
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	53	21	50	48	55	51	67	71	69	67		
genomsnittlig sammanlagd tid i program	2	0	2	45	46	46	93	137	111	98		
antal perioder i program i genomsnitt	0,14	0,00	0,13	0,45	0,47	0,46	0,87	1,11	0,97	0,87		
genomsnittlig längd på programperiod	12	-	12	102	97	100	106	123	114	113		
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	-	-	-	-	-	183	-	183	183		
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	23	0	20	211	161	190	401	385	394	355		
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,57	0,00	0,50	1,93	1,68	1,82	3,13	2,93	3,05	2,81		
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	40	-	40	109	96	104	128	131	129	126		

42.

Arbetsförmedlingen Sjöfart

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
antal personer	6	20	26	26	119	145	29	157	186	29	157	186	29	157	357
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	297	144	179	503	476	481	1 519	847	951	1 519	847	951	1 519	847	704
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,33	1,30	1,31	2,42	2,69	2,64	5,97	4,71	4,91	5,97	4,71	4,91	5,97	4,71	3,73
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	223	110	137	208	177	182	255	180	194	255	180	194	255	180	189
genomsnittlig sammanlagd kalenderd	315	160	196	783	881	864	2 776	2 514	2 555	2 776	2 514	2 555	2 776	2 514	1 696
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	93	43	54	150	141	143	327	266	275	327	266	275	327	266	205
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,33	1,30	1,31	3,27	3,90	3,79	8,07	6,19	6,48	8,07	6,19	6,48	8,07	6,19	5,01
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	70	33	41	46	36	38	41	43	42	41	43	42	41	43	41
genomsnittlig sammanlagd tid i program	0	0	0	16	20	19	66	48	51	66	48	51	66	48	34
antal perioder i program i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,38	0,24	0,27	0,83	0,53	0,58	0,83	0,53	0,58	0,83	0,53	0,41
genomsnittlig längd på programperiod	-	-	-	42	82	72	79	90	88	79	90	88	79	90	83
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	3	3	0	3	2
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,00	0,01	0,01	0,00	0,01	0,00
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	539
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	204	101	125	336	315	319	1126	530	623	1126	530	623	1126	530	463
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	1,83	1,40	1,50	2,81	3,24	3,16	6,69	4,81	5,10	6,69	4,81	5,10	6,69	4,81	4,05
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	111	72	83	120	97	101	168	110	122	168	110	122	168	110	114

43.

Källa: SCB registerbaserad arbetsmarknadsstatistik, RAMS.

Andel förvärsarbetande över 59 år efter bransch och kön 2004

	Andel över 59 år				Förvärsarbetande 2004	
	Totalt		Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnor
	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor
Äldre- och handikapp- omsorg	8,3	6,5	8,7	37 218	6 174	31 044
	8,5	5,0	8,7	588	363	5 025
	8,4	7,7	8,5	33 911	3 758	30 153
	8,3	4,5	8,7	11 826	1 231	10 595
	8,4	5,3	8,8	9 144	1 007	8 137
Utbildning	10,8	11,8	10,5	88 546	22 750	65 796
	10,3	13,7	9,1	6 845	1 703	5 142
	10,9	13,1	10,2	55 483	14 006	41 477
	11,2	14,1	10,2	12 640	3 270	9 370
	11,3	14,8	10,3	11 739	2 803	8 936
Offentlig förvaltning mm	12,9	12,7	13,1	63 276	28 179	35 097
	9,4	8,4	10,7	5 658	3 353	2 305
	11,8	12,9	10,9	23 096	10 591	12 505
	13,7	15,9	11,8	6 879	3 223	3 656
	11,5	12,9	10,4	7 577	3 290	4 287
Hotell och restauranger	3,1	2,9	3,4	32 928	16 996	15 932
	3,4	3,7	3,1	1 343	566	777
	4,0	4,0	4,0	11 906	5 587	6 319
	4,9	4,2	5,3	3 502	1 441	2 061
	4,2	4,3	4,2	2 316	991	1 325

44.

Andel förvärsarbetande över 59 år efter bransch och kön 2004

Förvärsarbetande 2004

Andel över 59 år

	Andel över 59 år		Totalt	Förvärsarbetande 2004			
	Totalt	Män		Totalt	Män	Kvinnor	
Fastighetsbolag och fastighetsförvaltare	Stockholms län	15,7	17,0	13,3	18 116	11 566	6 550
	Blekinge län	19,2	21,5	15,1	1 237	780	457
	Skåne län	19,9	21,3	17,0	8 427	5 634	2 793
	Dalarnas län	17,5	18,8	14,4	1 757	1 221	536
	Västernorrlands län	17,9	19,9	14,9	1 753	1 061	692
Detailhandel mm	Stockholms län	6,0	5,3	6,4	57 776	23 017	34 759
	Blekinge län	10,2	8,7	11,1	3 392	1 259	2 133
	Skåne län	8,0	6,9	8,7	31 053	11 553	19 500
	Dalarnas län	8,6	7,2	9,4	7 169	2 629	4 540
	Västernorrlands län	8,9	7,3	9,7	5 957	2 056	3 901
Byggsamhet	Stockholms län	9,7	9,6	10,9	49 571	44 698	4 873
	Blekinge län	11,0	10,8	13,4	3 645	3 376	269
	Skåne län	10,1	10,0	11,5	29 716	27 358	2 358
	Dalarnas län	8,5	8,4	10,1	8 548	7 962	586
	Västernorrlands län	9,0	9,0	10,4	7 258	6 833	425
Banker och andra kreditinstitut	Stockholms län	5,2	4,8	5,6	30 813	14 447	16 366
	Blekinge län	8,3	10,3	7,2	435	145	290
	Skåne län	7,1	7,9	6,5	5 213	2 111	3 102
	Dalarnas län	10,0	12,1	8,9	829	290	539
	Västernorrlands län	5,5	4,7	6,0	1 217	448	769