

## 6 Från kartläggning av behov till genomförande av arbetsmarknadsutbildning

### 6.1 Inledning

År 1986 övergavs systemet med ett delat huvudmannaskap mellan AMS och Skolöverstyrelsen (SÖ) för arbetsmarknadsutbildningen till förmån för en köp/säljar-modell. Huvudorsaken till förändringen var att det delade ansvaret skapade administrativa trögheter och utbildningar som inte alltid var anpassade till arbetsmarknadens behov. Samtidigt med övergången till den nya modellen bildades AmuGruppen, en statlig uppdragsmyndighet med ansvar för de så kallade AMU-centra, vilka erbjöd statligt finansierad yrkesutbildning för de arbetslösa. AmuGruppen blev en stor statlig aktör på utbildningsmarknaden, men AMV fick frihet att upphandla utbildningar från andra aktörer. AMV skulle dock betraktas som en prioriterad kund som skulle få köpa utbildningar till självkostnadspris. År 1993 blev myndigheten ett statlig bolag, AmuGruppen AB. Den 15 mars år 2000 bytte Amu-Gruppen namn till Lernia.

AmuGruppens roll som leverantör av upphandlad arbetsmarknadsutbildning har förändrats i takt med att allt fler aktörer har etablerat sig på utbildningsmarknaden. År 1992 hade AmuGruppen 42 procent av deltagarna. År 1999 var andelen 22 procent. AmuGruppen svarar dock fortfarande för många kostnadskrävande utbildningarna inom industriteknik, byggnadsindustri och transport. Dessa utbildningar kräver omfattande och kontinuerliga investeringar i realkapital - i synnerhet om utbildningarna skall anpassas till de krav som ställs i en högproduktiv industri.

Innan år 1994 var AMV befriat från att upphandla enligt reglerna i upphandlingsförordningen (SFS 1986:366). Den viktigaste anledningen var att arbetsmarknadsutbildning för arbetslösa ställde höga krav på flexibilitet i termer av innehåll, inriktning och omfattning.

Detta kunde ibland kräva mycket snabba beslut i direkt samråd med välkända anordnare. Även om AMV kunde gå utanför upphandlingsförfordningen skulle verket agera i förordningens anda, det vill säga upphandlingen skulle präglas av objektivitet, konkurrens och affärsmässighet. Sedan år 1994 gäller lagen om offentlig upphandling, LOU (SFS 1992:1528) också vid upphandling av arbetsmarknadsutbildning.

## 6.2 Bedömning av utbildningsbehov

*"Det vore en Gudi behaglig gärning om det kunde bli en upprensning i alla dessa organ som samordnar"*

Regeringen har i regleringsbrevet till AMV under senare år betonat arbetsmarknadsutbildningens tillväxtpolitiska roll (se kapitel 5). I takt med att sysselsättningen ökat har arbetsmarknadsutbildningen blivit den aktiva arbetsmarknadspolitikens främsta instrument för att tillgodose marknadens behov av yrkesutbildad arbetskraft. Arbetsmarknadsutbildningarna ska därför vara kvalificerade och anpassade till de formella krav som ställs på arbetsmarknaden. Kraven på de upphandlade yrkesutbildningarna är således mycket höga.

Arbetsmarknadsutbildningarna skall även uppfylla det fördelningspolitiska målet. Idag finns det många arbetssökande med en svag bakgrund som inte kan tillgodogöra sig de kvalificerade utbildningarna. För dem föregås de yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningarna ofta av vissa förberedande utbildningar. Detta kan innebära att det ibland ställs andra krav på de upphandlade utbildningarna än de som ställs för att nå det tillväxtpolitiska målet. Istället för att satsa på förberedande utbildningar inom arbetsmarknadspolitikerna kan man förstärka individernas möjligheter att delta i yrkesinriktade utbildningar som inte kräver goda förkunskaper. Ambitionsnivån i arbetsmarknadsutbildningen blir då något lägre men målsättningen att nå full sysselsättning förstärks.

Arbetsmarknaden är mycket dynamisk och det är svårt att förutse förändringar i efterfrågan på arbetskraft (se kapitel 2). Inom yrkesområden som påverkas främst av demografiska förändringar är det förhållandevis enkelt att förutse efterfrågan på arbetskraft och utbildningsbehov både på kort sikt och lång sikt. Inom andra yrkesområden är det avsevärt svårare att göra träffsäkra bedömningar, i synnerhet på längre sikt än ett år. Ett grundproblem är att arbetsgivare

själva ofta inte kan formulera sina kompetensbehov. Det beror på att företagen dels har korta produktionskedjor som ställer krav på diversifierad kompetens, dels faktiskt inte kan förutsäga exakt vilken kompetens de behöver det närmaste året.

Erfarenheterna av det nationella IT-programmet (SwIT, se kap 8) och arbetsgruppens besök hos flera företag visar att det är svårt att definiera vilken yrkeskompetens som behövs även när det finns omedelbara rekryteringsbehov. ”En datakunnig person som fungerar i grupp” ger inte tillräckligt underlag för att skapa en träffsäker utbildning. I allmänhet tar processen att planera, upphandla, rekrytera och genomföra utbildningar flera månader. Inte sällan kan det vara fråga om tider på ett år eller längre innan den kompetens som ett företag efterfrågar finns tillgänglig. Erfarenheterna visar också att företagen inte alltid vet vilken datakompetens de verkligen behöver. Projektledaren i SwIT-projektet har därför ofta hjälpt företagen att formulera behoven.

Många mindre företag inom exempelvis tillverkningsindustrin har orderböcker som endast sträcker sig några veckor framåt. För sådana företag kan efterfrågan på arbetskraft förändras i såväl positiv riktning som negativ inom loppet av någon månad. Under sådana omständigheter är det i princip omöjligt att avgöra om och hur många personer som behöver rekryteras inom de närmaste sex eller tolv månaderna. En länsarbetsnämnd uttrycker att ”företagen vill att rätt kompetens står stand-by för att rycka in när behov uppstår”. Inom tjänste- och servicesektorn, som har många arbetsmarknadsutbildningar, är det i allt högre grad en kombination av yrkeskunskaper och personliga egenskaper som avgör om personer skall få arbete. Inom serviceyrken är det i allmänhet svårt att exakt definiera en kravprofil som kan överföras till en yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning. Dessa förhållanden ökar komplexiteten i såväl planering som upphandling av yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning.

Även i de fall då företagen exakt vet vilken kompetens de behöver är det inte säkert att de kan anställa efter en utbildning. Anledningen är att det kan förflyta lång tid från det att en arbetsgivare kontaktades tills dess en person är klar med sin utbildning. Under tiden kan företagets efterfrågebehov ha försvunnit eller andra behov ha uppstått som inte stämmer överens med det behov som låg till grund för utbildningen. Sammantaget visar detta att det finns många naturliga mekanismer på en arbetsmarknad som är ytterst svåra att förutse.

*Länsarbetsnämndernas arbetsmarknadsprognoser*

Länsarbetsnämndernas prognoser utgör det viktigaste underlaget för identifiering av utbildningsbehov och upphandling av yrkes-inriktad arbetsmarknadsutbildning. Prognoserna genomförs varje höst och vår och innehåller en beskrivning av utvecklingen av den regionala arbetsmarknaden på ett till två års sikt. AMS utformar riktlinjerna för arbetet som består av en allmän bedömning och specialgranskning av särskilt aktuella problem. Våren 2000 betonar AMS att de vill se en fördjupad diskussion av förändringar inom den privata tjänstesektorn. Länen skall också särskilt undersöka rekryterings- och flaskhalsproblem samt diskutera vilka åtgärder som vidtagits för att motverka problemen. Vidare skall de beskriva anledningarna till företagens svårigheter att rekrytera arbetskraft.

Prognoserna tas fram med hjälp av data från länens arbetsförmedlingar och särskilda enkäter till samtliga företag med mer än 100 anställda som verkar i regionen (Västra Götaland utgår från företag med mer än 200). Data innefattar även kommuner och landsting. Där finns också data från ett urval av privata arbetsgivare med mer än fem anställda. Svaren på frågorna för det privata näringslivet samlas in genom telefonintervjuer och personliga besök medan svaren för den offentliga sektorn samlas in med postenkäter. Sammanlagt tillfrågas cirka 9 000 arbetsgivare.

Enkäterna innehåller en mängd olika frågor med många olika svarsalternativ. Kommuner och landsting ombeds i enkäten bedöma personalbehoven ett år framåt samt vilka verksamhets-områden (barnomsorg, kommunikation, utbildning, hälso- och sjukvård etc) som kommer att beröras av förändringar. Vidare skall de ange om det totalt sett finns övertalighet av personal inom verksamheten, men inte uppdelat på verksamhetsområden.

Intervjuformuläret till privata företag innehåller avsevärt fler frågor än till de kommunala sektorerna. Frågorna gäller bland annat beskrivningar av marknadsutveckling, kapacitetsutnyttjande, sysselsättningsutveckling med mera ett år tillbaka, samt bedömningar av den förväntade utvecklingen den närmaste tvåårs-perioden. Näringslivet ombeds fördela sysselsättningsförändringar i ersättnings- och nyrekryteringar, dels under de senaste 12 månaderna, dels för de kommande 6 och 12 månaderna. Företagen skall även ange inom vilka yrken de avser att rekrytera personal, hur många personer de skall rekrytera och vilka kompetenskrav de ställer på de som ska rekryteras.

Företag som anger att de har haft brist på arbetskraft de senaste 6 månaderna får svara på ett antal följdfrågor i syfte att utröna anledningen till bristsituationen. Bland annat ställs frågor om de har haft problem att rekrytera utbildad eller yrkeserfaren arbetskraft. Vidare undersöks hur företaget löste rekryterings-problemet och om bristsituationen medförde produktionsbortfall eller kostnadsökningar. Till exempel ska företaget ange om de sänkte sin krav, köpte tjänster från annat företag och om de fick tacka nej till uppdrag eller utnyttja övertid på grund av bristsituationen.

Även arbetsförmedlingarnas bedömningar har betydelse för prognoserna. Förmedlingarna skall bland annat bedöma utvecklingen ett år framåt för maximalt 170 yrken samt på en sexgradig skala ange om det råder överskottsutbud av arbetskraft eller om det finns flaskhalsar. Förmedlingarnas svar vägs sedan ihop till en länsbedömning där det framgår om efterfrågan kommer att stiga eller falla det närmaste året för de olika yrkena. Bedömningarna ger länen underlag för att identifiera bristyrken och flaskhalsar, det vill säga yrken som kännetecknas av överskottsefterfrågan på arbetskraft. Ett bristyrke innebär att arbetsgivaren har svårt att hitta arbetskraft, men där AMS bedömer att det inte påverkar möjligheterna för företaget att växa. Flaskhals definieras som en situation där bristen på arbetskraft hämmar företagets expansions-möjligheter.

Prognoserna bygger även på informella data som arbetsförmedlingarna och länsarbetsnämnderna samlar in genom löpande kontakter med arbetsgivare, fackliga företrädare och branschrepresentanter inom ramen för olika nätverk. Flera av arbetsmarknadens parter finns representerade i arbetsförmedlingsnämnderna och de regionala kompetensråden. Parternas roll är att bidra med sina kunskaper om utbildningsbehoven på lokal och regional nivå. Även olika statliga och kommunala myndigheter på lokal och regional nivå bistår med information om utbildnings-behov.

#### *Regionala och lokala organ för samverkan*

Statskontoret diskuterar i bilaga 3 olika former för styrning och samverkan som har prövats under senare år. AMS föreskriver att LAN ska grunda beslut om upphandling av arbetsmarknads-utbildning på en sammanvägning av efterfrågan på yrkesutbildad arbetskraft, de

arbetssökandes utbildningsbehov och tillskottet av yrkesutbildade från det reguljära utbildningsväsendet. Länsstyrelsen har tidigare bistått med kunskap om utbildningsbehov i länen. I länsstyrelseförordningen från 1990 nämns till exempel utbildning som ett särskilt område för myndighetens verksamhet. Enligt Statskontoret tycks dock länsstyrelserna idag inte bedriva någon verksamhet av betydelse för arbetsmarknadsutbildning. Länsstyrelserna tycks inte heller arbeta aktivt med att försöka få tillstånd en samordning av satsningar på arbetsmarknadsutbildning och annan arbetsmarknadsinriktad utbildning.<sup>1</sup> Statskontoret anser att *”de insatser som trots allt förekommer i denna riktning torde ske inom det mångfacetterade informella nätverk där länsstyrelsen ingår liksom också via de formella samordningsmekanismer som finns genom landshövdningens ordförandeskap i LAN samt länsstyrelsens medverkan i partnerskap och regionala kompetensråd m.fl.”*

Under 1990-talet har förvaltningspolitiken gått ut på att skapa ett bredare och mer aktivt deltagande från olika aktörer i syfte att skapa tillväxt och samordna de offentliga insatserna på ett mer effektivt sätt (se bilaga 3). Kompetensförsörjningen är liksom tidigare en central målvariabel. Regionala tillväxtavtal är läns-anknutna och utarbetas av regionala partnerskap. Vidare har regionala kompetensråd bildats för att ge förslag på långsiktiga utbildnings- och kompetensinsatser utifrån de behov som finns på arbetsmarknaden. Kompetensrådets verksamhet regleras inte av någon lag, förordning eller instruktion och de saknar formella befogenheter. I budgetpropositionen för år 2000 fick de regionala kompetensråden i uppgift att kartlägga förekomsten av regionala flaskhalsar på arbetsmarknaden. De regionala kompetensråden antas på sikt bli en viktig informationskälla för planering av yrkesutbildning. AMS har också slagit fast att kontakter med det regionala kompetensrådet är en förutsättning för att en länsarbetsnämnd skall få del av de ekonomiska resurserna för försöksverksamheten med bristyrkesutbildning.

---

<sup>1</sup> I bilaga 3 använder Statskontoret arbetsmarknadsinriktad utbildning som samlingsbegrepp för arbetsmarknadsutbildning, yrkesutbildning inom komvux/Kunskapslyftet, Kvalificerad yrkesutbildning samt SwIT.

*Tydligare rollfördelning krävs*

De regionala och lokala samverkansorganen kan vara ett bra forum för diskussioner om arbetsmarknadens rekryterings- och utbildningsbehov. Det är dock svårt att idag se vad de olika regionala samordningsorganen verkligen kan åstadkomma i termer av kartläggningar av dess behov. Statskontoret skriver i sin rapport att det inte går att dra några slutsatser om de nya samverkansorganens roll för styrning av arbetsmarknadsinriktade utbildningar. Det huvudsakliga skälet är att verksamheterna ännu inte har funnit sina former. Statskontoret argumenterar att statsmakten bör förtydliga rollfördelningen mellan de regionala partnerskapen för tillväxt och de regionala kompetensråden. Detta skulle kunna effektivisera styrning av resurser för arbetsmarknadsinriktad utbildning. En idé som lyfts fram är att kompetensråden skulle kunna fungera som permanenta arbetsutskott till partnerskapen, men eftersom representationen är likartad i båda nätverken anser arbetsgruppen att det finnas skäl att överväga en sammanslagning.

Statskontoret anser vidare att arbetsförmedlingsnämnden i en kommun inte är lämplig att fatta beslut om arbetsmarknadsinriktad utbildning. Anledningen är arbetskraften riskerar att låsas in i kommunerna samtidigt som det är svårt att upprätthålla arbetsmarknadspolitikens nationella karaktär. Det finns en in-byggt konflikt mellan arbetsmarknadspolitikens nationella mål och kommunens målsättning att bevara skattebasen. Av de resultat som presenteras i Lundin (1999) framgår att denna målkonflikt påverkar diskussionerna i arbetsförmedlingsnämnderna, vilket i sin tur kan förklara varför AF/LAN känner att det är svårt att förankra utbildningsbehoven på lokal nivå. Statskontorets uppfattning är att nämnderna skall ha en rådgivande roll.

### 6.3 Upphandling av utbildning

*”LOU ses mera som en handboja än som ett verktyg - se det tvärtom”*

Volymsatsningar på arbetsmarknadsutbildning och utbildningssatsningar inom ramen för Kunskapslyftet innebar en efterfrågechock på marknaden för utbildning. Den kraftiga efterfrågeökningen medförde i sin tur en nyetablering av utbildningsföretag. Idag finns det inom vissa yrkesområden en mängd olika utbildnings-anordnare som erbjuder liknande utbildningar. I somliga län har länsarbetsnämnderna således stora möjligheter att genom effektiv upphandling hitta kostnads-effektiva utbildningar av hög kvalitet. De lokala utbildningsmarknaderna ser olika ut, vilket också innebär regionala skillnader i avtal som sluts mellan den upphandlande enheten (LAN/AF) och utbildningsanordnare. I detta avsnitt skall vi försöka belysa några viktiga aspekter på upphandling och kontrakt för genomförande av arbetsmarknads-utbildning.

#### *Lagen om offentlig upphandling*

Sedan år 1994 måste all upphandling av arbetsmarknadsutbildning följa de juridiska förutsättningar som gäller enligt lagen om offentlig upphandling (LOU). I lagen slås fast att upphandlingen skall göras affärsmässigt och med utnyttjande av de konkurrensmöjligheter som finns samt att anbud och anbudsgivare skall behandlas utan ovidkommande hänsyn. En upphandlande enhet som inte följer reglerna kan genom länsrätt/tingsrätt bli skyldig att åtgärda fel, göra om upphandlingen eller dömas till skadestånd.<sup>2</sup> Risken för åtal innebär att AF/LAN genomgående mycket noggrant följer lagtexten. Nämnden för offentlig upphandling (NOU) har till uppgift att utöva tillsyn över all offentlig upphandling. Nämnden ger även råd i frågor som rör upphandlingen.

Enligt LOU finns det fem former för upphandling: Öppen, selektiv, förhandlad, förenklad och direktupphandling. När det gäller arbetsmarknadsutbildning regleras förfarandet i 6 kap LOU. Upphand-

---

<sup>2</sup> Idag pågår flera rättsliga processer.

ling skall göras genom förenklad upphandling. Med beaktande av affärsmässighet och likabehandling skall den upp-handlande enheten inbjuda ett antal leverantörer att lämna anbud. Alla leverantörer har rätt att delta. Anbudena skall vara skriftliga. Den upphandlande enheten får förhandla med en eller flera av anbudsgivarna. Om värdet av upphandlingen överstiger det så kallade tröskelvärdet (1 223 000 SEK exklusive moms i april 2000) skall meddelande om detta sändas till EU inom 48 dagar efter det att upphandlingen avslutats, det vill säga efter det att ett avtal skrivits under. Direktupphandling innebär upphandling utan infordrande av skriftligt anbud. Direktupphandling får dock användas om upphandlingens värde är lågt eller om det finns synnerliga skäl. Med synnerliga skäl avses brådska orsakad av omständigheter som inte kunnat förutses och inte heller beror på den upphandlade enheten. NOU har rekommenderat en gräns på högst två basbelopp för direktupphandling av tjänster (cirka 73 000 kronor i 2000 års priser), vilket också är den gräns som AMS fastställt för arbetsmarknadsutbildning.

I de fall när en statlig institution köper produkter eller tjänster som ligger inom en annan statlig myndighets normala verksamhetsområde omfattas upphandlingen inte av LOU. Det innebär till exempel att AMV utan föregående upphandlingsförfarande kan vända sig till en statlig utbildningsinstitution för att köpa platser inom den utbildning som bedrivs på institutionen eller ge den i uppdrag att utveckla en särskild utbildning.

*Förfrågningsunderlaget är centralt*

*"Som man frågar får man svar.."*

Förfrågningsunderlaget är en central komponent i all upphandling. LOU ger endast allmänna riktlinjer för hur underlaget skall utformas. AMS har utarbetat riktlinjer som ger LAN/AF stöd för utformningen av förfrågningsunderlaget. Dokumenten finns tillgängliga via AMS intranätssystem. Alla upphandlande enheter som utnyttjar AMS internetbaserade service får således samma stöd.<sup>3</sup> Av dokumenten framgår att LOU:s krav på affärsmässighet skall styra upphandlingen, vilket innebär att förfrågnings-underlaget skall vara komplett och innehålla alla fakta som behövs för att anbudsgivaren skall kunna lämna ett väl genomarbetat anbud. AMS riktlinjer är genomgående mycket detaljerade och innehåller en noggrann förteckning över vad som skall ingå. Där framgår även att anbudstiden bör vara 3-4 veckor.

I AMS riktlinjer för förfrågningsunderlag betonas att det skall framgå att den upphandlande enheten väljer det anbud som är mest ekonomiskt fördelaktigt med hänsyn till de kriterier som anges i underlaget. Det innebär att kvalitetsbedömningar vägs in samt att lägsta pris inte är helt avgörande. Sådant som inte efterfrågas får inte beaktas vid val av anbud. Vidare framgår att kursort inte bör anges om upptagningsområdet är stort. Däremot kan allmänna kommunikationer till kursort finnas med i bedömningen av det mest fördelaktiga anbudet. Inkomna anbud skall enligt lagen öppnas av minst två förrättningsmän.

AMS allmänna rekommendationer ligger till grund för de förfrågningsunderlag som utformas i länen. Den regionala variationen är stor men bilden som arbetsgruppen har fått är att underlagen genomgående är mycket detaljerade. Det gäller kraven på såväl innehållet i den upphandlade utbildningen som på utbildningsanordnaren. Förfrågningsunderlagen innehåller även en kravspecifikation som anger utbildningens innehåll och målsättning. I allmänhet gäller att den som erbjuder bäst pris och kvalitet som

---

<sup>3</sup> Många länsarbetsnämnder har också lagt ut detaljerad information på internet om utformning av förfrågningsunderlag.

överensstämmer med kravspecifikationen får uppdraget. Naturligtvis under förutsättning att anbudsgivaren uppfyller allmänna regler om skatter, registrering med mera. I juridisk mening skall alla anordnare värderas enligt samma kriterier och i förhållande till de krav som anges i förfrågningsunderlaget och kravspecifikationen.

De krav som ställs på en anordnare beror av olika faktorer såsom utbildningsinriktning, deltagarnas bakgrund, utbildningsort med mera. Det finns även andra krav som utbildningsanordnare måste uppfylla. I *tabell 6.1* ges en kortfattad beskrivning av innehåll i ett förfrågningsunderlag om drygt 20 sidor som arbets-gruppen har tagit del av. Underlaget liknar många andra och ger en god bild av krav som en anordnare kan behöva uppfylla för att få ett utbildningsuppdrag.

**Tabell 6.1** Sammanfattning av innehåll i ett förfrågningsunderlag vid upphandling av arbetsmarknadsutbildning.

1. KRAV PÅ ANBUDETS INNEHÅLL	KOMMENTAR
- Pris	Enligt särskilt utformad mall
- Utbildningsplan med mätbara mål	Utbildningsinnehåll i punktform samt metoder för att kontrollera att mål uppnås för varje kursavsnitt
- Läromedel	Titelnamn på programvara. Ange läromedel som elever får behålla, arbeta individuellt med under utbildning, använda som referenslitteratur.
- Lärare för respektive utbildningsavsnitt	Namn, utbildningsavsnitt, meriter och referenser. Ange lärartäthet.
- Projektledare/huvudlärare	Bifoga CV, inte äldre än ett år. CV ska innehålla utbildning, arbetslivserfarenhet, anställningar, beskrivning av liknande uppdrag, personupp-gifter samt referenser.

**Tabell 6.1** fortsättning**2. KRAV PÅ UTBILDNINGENS INNEHÅLL**

- Jämställd arbetsmarknad	Utbildning skall fungera lika bra för kvinnor som män
- Miljöhänsyn	AF verkar för miljöhänsyn
- Dataundervisning	Datakunskaper varierar bland deltagare, ange lösning.
- Första kursveckan	Diskutera mål, syfte, praktiska frågor, specifikt om lokalen, gruppsamverkan, schema, studie-besök, ordningsregler under utbildning, normer för internetanvändning, etiska regler mm.
- Kvalitetssäkring	Anordnaren skall säkerställa kvalitet genom: kvalitetsmätningarna, samråda med AF, säker-ställa att lärare finns tillgängliga om någon blir sjuk

**3. ANNAT**

- Lokaler	Skall följa arbetsmiljölagen. Medhavd mat ska kunna värmas och ätas i fikarum. Skall kunna nås med allmänna kommunikationer. Särskilda krav: handikapputrustad, hörslina, klimatanläggning, grupprum, vilrum och larm
- Utrustning	Skall vara relevant för utbildning. I detta fall särskilt specificerat: datorer, skrivare, kopiator, telefon, skyddsutrustning, bärbara datorer, overhead, fax, mobiltelefon.
- Slutrapport	Inom en månad efter utbildning skall AF/LAN ha en rapport som beskriver måluppfyllelse, arbetssätt, deltagarnas studieresultat, reflektioner över kursen och samarbetet med LAN/AF.

**PRÖVNING AV ANBUD (Alla komponenter viktas ofta efter betydelse numera)**

- |   |
|---|
| (a) Uppläggnings av utbildning  |
| (b) Möjlighet till individuell uppläggnings av utbildning   |
| (c) Lärarkompetens, lärartäthet   |
| (d) Utbildningsanordnarens erfarenhet av utbildning av vuxna för arbetslivet och förmåga att utarbeta lokala kompetensprofiler för de yrkesområden som berörs av anbudsinfodran |
| (e) Utbildningsanordnarens kompetens i övrigt   |
| (f) Utbildningsort, utbildningslokaler och tillgång till den utrustning som krävs för utbildningen  |
| (g) Pris och kvalitetssäkringsprogram   |
| (h) Flexibilitet  |

Av sammanställningen i *tabell 6.1* framgår att LAN/AF ställer mycket tydliga krav på en potentiell anordnare. Det framgår också att kraven ibland är mycket detaljerade som för exempelvis lärarnas bakgrund, läromedel, utrustning och lokaler. Anordnare skall även uppfylla grundläggande krav om miljö och jämställdhet. Miljökraven kan hamna i strid med EG-rättsliga principer om de fokuserar på annat än utförandet av utbildningen och den leve-rerade utbildningstjänsten (Hentze och Sylvén 1998). Även eventuella krav på leverantörer att ha en jämställdhetsplan kan vara i strid med de EG-rättsliga principerna.

#### *Värderingen av anbudet*

I slutet av *tabell 6.1* anges faktorer som i det här fallet används vid värdering av olika anbudsgivare. AMS betonar i sin utbildning av upphandlare att det tydligt ska framgå hur prövningen av anbudet kommer att göras. Det finns olika exempel på hur denna värdering går till. Det kan till exempel ske genom att faktorerna delas in i tre grupper, såsom mycket stor vikt, stor vikt och av vikt. I kravspecifikationen indelas kraven i så kallade "skall-krav" och "bör-krav". "Skall-krav" är villkor som anbudsgivare måste uppfylla. Den som inte uppfyller ett "skall-krav" är aldrig aktuell för ett uppdrag, vilket innebär att många "skall-krav" i ett förfrågnings-underlag kan medföra att anbud med en alternativ intressant lösning inte kan antas.

I förfrågningsunderlaget måste det framgå hur "bör-kraven" kommer att värderas. Ska de till exempel värderas var för sig, i förhållande till varandra eller till priset? Leverantörerna måste enkelt kunna bedöma konsekvenserna av att välja olika lösningar. Utbildningsföretag med spännande lösningar måste ges utrymme att utvecklas. Alltför många krav, i synnerhet "skall-krav", hämmar dessa möjligheter.

AMS har utformat värderingsmetoder till stöd för värderingen av anbudet och betygssättning av anbudsgivare. Betygssättningen ligger till grund för vilken anbudsgivare som slutligen får uppdraget att anordna utbildningen. Arbetsgruppen har detta till trots under länsbesöken fått information från olika utbildnings-anordnare att värderingsnycklar inte alltid framgår av underlagen samt att det ibland är svårt att få information om vilka faktorer som väger tyngst. Miljöaspekter jämfört med utbildningsinnehåll är ett exempel som har nämnts.

## 6.4 Avtal om genomförande av utbildning

Avtalet är den andra centrala komponenten i upphandlingen. Precis som i alla juridiska överenskommelser kan kontrakten utformas på olika sätt.<sup>4</sup> LOU nämner endast ramavtal som ingås mellan en upphandlande enhet och en eller flera leverantörer i syfte att fastställa samtliga villkor för avrop som görs under en viss period. Vid arbetsmarknadsutbildning kan det innebära ett kontrakt där anordnaren har åtagit sig att tillhandahålla en bestämd mängd utbildningsplatser till ett fast pris. LAN/AF gör sedan avrop (tillsätter utbildningsplatser) från avtalet när de behöver utnyttja utbildningsplatserna. I juridisk mening kan av-ropen formuleras på olika sätt. Ett kan vara att AF/LAN betalar endast för de platser som utnyttjas, ett annat är att AF/LAN förbinder sig att avropa till exempel 50 procent.<sup>5</sup> I allmänhet gäller att flexibilitetsgraden påverkar priset.

Ett ramavtal sägs vara tomt när AF/LAN kan utnyttja platser när de själva vill och det är fullt om de flesta platserna kommer att tas i anspråk under perioden. De upphandlande enheterna har under årens lopp utvecklat olika avtalstyper och kontraktsformer. Med länsstrategiska utbildningar avses sådana som har ett övergripande länsintresse och som återkommer årligen. För dessa utbildningar är det fortfarande vanligast att avtala om 100 procent fasta platser. Ett problem är att det inte alltid är möjligt att utnyttja alla platser som omfattas av avtalet. Kostnaden per utnyttjad plats behöver för den skull inte bli högre än kostnaden i ett avtal där det finns en blandning av fasta och rörliga platser som utnyttjas vid behov. Flexibilitet kostar normalt extra eftersom utbildningsanordnare behöver ha en viss kapacitet i beredskap. Det innebär exempelvis att avtal som inte har några fasta platser, utan där alla platser är rörliga, kan bli relativt dyra per plats om endast ett fåtal platser utnyttjas. AMS har aktivt verkat för att sprida goda exempel och utforma standardformulär för att underlätta upprättande av juridiskt och ekonomiskt effektiva kontrakt.

<sup>4</sup> I juridisk mening är det upp till de avtalande parterna att besluta om innehåll och regler för verkställighet av kontrakt. Lagtexten anger de juridiska gränserna. Olika kontraktsformer för arbetsmarknadsutbildningen är således ett resultat av att olika upphandlade enheter har fattat olika beslut.

<sup>5</sup> Dessa avtal kallas också avropsavtal inom AMV.

Det finns många begrepp som används inom AMV för att spegla olika villkor i avtalen. Basavtal och huvudavtal är ettåriga kontrakt, oftast där utbildningsplatserna har successiva antagningar.<sup>6</sup> Arbetsgruppens intryck är att begreppen används lite olika i olika län och detta skapar en onödig förvirring om vad det är som avses. Det är enklare att tala endast om "avtal" samt att avtalen har olika leveransvillkor vad avser tid, priser, m.m. Ramavtal är då ett specialfall med möjlighet till successiva avrop av platser.

Avtalen kan innehålla en optionsklausul som innebär att det är möjligt att utan ett nytt upphandlingsförfarande köpa ytterligare platser under de villkor som angivits i avtalet med utbildningsanordnaren. En option måste dock anges redan i förfrågningsunderlaget och det skall framgå hur optionen skall utlösas och vilka villkor som skall gälla. Ofta är det lämpligt att be leverantörerna ge förslag på en prisjusteringsklausul. AMS rekommendationer är att optioner bör användas restriktivt, eftersom detta påverkar affärsmässigheten vid en ny upphandling.

Många avtal innehåller en klausul om att LAN har rätt att kräva återbetalning från utbildningsanordnaren om den kvalitetsuppföljning som görs understiger en viss poäng. Kvalitetsuppföljningen görs som en enkät till deltagarna under utbildningen och avser deras subjektiva bedömningar på en skala från 0 till 3 av förhållanden i utbildningen (se kapitel 7). Arbetsgruppen har sett flera avtal med klausuler om att utbildningsanordnaren förbinder sig att återbetala eller att LAN har rätt att kräva tillbaka upp till 20 procent av erhållen betalning om kvalitetsuppföljningen understiger poängen 2,0. Vårt intryck är att det är ovanligt att denna klausul löses ut, vilket i sin tur påverkar marknads värdering av LAN:s affärsmässighet. Avtalen skall inte innehålla bestämmelser som sällan eller aldrig utnyttjas.

#### *Antagning av deltagare*

Formen för antagning av elever påverkar också utformningen av ett kontrakt. *Gruppintag* innebär att ett bestämt antal deltagare börjar och slutar en kurs vid samma tidpunkt. Detta är den vanligaste antagningsformen och används när det finns ett tydligt utbildningsbehov och en

<sup>6</sup> Basvtalen avser oftast industritekniska utbildningar samt restaurang- och storhushållutbildningar.

tillräckligt stor grupp potentiella deltagare. En person som väljer att avbryta kursen kan inte ersättas med en annan person om kursen har pågått så länge att den nya deltagaren inte hinner hämta in de förlorade kunskaperna. I den bemärkelsen är antagningsformen restriktiv, eftersom den begränsar möjligheterna att ersätta avhoppare med nya deltagare och därmed att uppnå fullt kapacitetsutnyttjande.

*Successiva antagningar* innebär att den upphandlande enheten köper ett visst antal årsplatser hos en utbildningsanordnare. Antalet personer som utnyttjar en plats beror av hur länge olika individer deltar i kursen. Får AF information om när en person slutar i tillräckligt god tid kan en ledig plats tillsättas med en ny deltagare. Kurslängden varierar i detta fall med individernas möjligheter att tillgodogöra sig en utbildning.

*Enstaka platser* är den tredje antagningsformen och innebär att AF (eller ibland LAN) upphandlar enstaka utbildningsplatser för enskilda individer. Till exempel är det vanligt att en förmedling köper en plats på en kurs som har upphandlats av en annan AF eller LAN. Det skall framgå redan i förfrågningsunderlaget vilka, utöver den upphandlande enheten, som får utnyttja avtalet. Arbetsmarknadsutbildning som upphandlad enstaka plats skall dock beviljas endast om det finns särskilda skäl (SFS 1987:1784). Enligt AMS föreligger särskilda skäl om den sökande har en mycket utsatt situation på arbetsmarknaden, om utbildnings-behovet inte går att tillgodose med upphandlade kurser eller reguljär utbildning, om en mer skräddarsydd utbildning utgör nödvändigt komplement till den sökandes tidigare utbildning och erfarenhet samt om utbildning är en del av starten av näringsverksamhet.

Enstaka platser är i regel den antagningsform som används när utbildning skall bedrivas i företag. I det fallet är AMS rekommendationer att LAN skall vara uppmärksam på utbildningens kvalitet och risken att utbildningen kan betraktas som ett produktionsstöd. Rekommendationerna är också att undersöka möjligheterna att upphandla en tjänst (genom till exempel en etablerad utbildningsanordnare) som svarar för uppläggning och uppföljning av utbildning.

#### *Förhandling kan ske*

Förenklad upphandling ger rätt att förhandla med en eller flera anbudsgivare. Arbetsgruppen kan konstatera att denna möjlighet knappast utnyttjas. Detta beror förmodligen på en osäkerhet om vad det är möjligt att förhandla om enligt lagen. Förhandlingar kan avse alla avtalsvillkor inklusive pris och mindre ändringar och anpassningar av

förfrågningsunderlaget, men får inte innebära ändringar i de grundläggande kraven i förfrågningsunderlaget (Hentze och Sylvén 1998). Förhandlingar kräver särskilt kvalificerad personal och tar ofta längre tid än den traditionella upphandlingen. Det finns också en risk för särbehandling av anbudsgivare. Dessa problem talar för att förhandlingar endast skall genomföras i särskilda fall. Samtidigt tyder erfarenheterna av SwIT på att förhandlingarna kan medföra vissa prisjusteringar.

## 6.5 Organisation av upphandling

Arbetsmarknadsutbildning ställer höga krav på flexibilitet och anpassning till arbetsmarknadens behov av särskild yrkeskompetens på både kort och lång sikt. Behoven identifieras lättast genom kontakter med företagen som verkar på den lokala arbetsmarknaden. Detta sker först på arbetsförmedlingarna och därför var det naturligt att ansvaret för upphandlingen hamnade hos förmedlingen. LAN:s roll blev då främst samordning och rådgivning. Den länsövergripande strategiska funktionen att se till hela länets behov av yrkesutbildningar kom att skjutas i bakgrunden.<sup>7</sup>

LOU har medfört juridiska och specifika krav på upphandlingen. Det behövs personer som har särskild kompetens i frågor som rör hanteringen av tekniska och juridiska krav på förfrågningsunderlag, avtalsskrivning och andra administrativa regler. Inte minst måste alla möjligheter tillvaratas att inom lagens ram skapa yrkesinriktade utbildningar som leder till arbete.

Det finns åtminstone tre olika administrativa strukturer för upphandlingen. En modell innebär att all upphandling sköts av LAN. En andra modell är att låta ett särskilt kontor hantera all upphandling och andra frågor som rör arbetsmarknadsutbildning. Af-Utbildning i Skåne och Stockholm är exempel på en sådan struktur. En tredje variant är att en eller två personer som är knutna till en eller flera AF hanterar upphandlingen inom olika delar av länet.

Några risker med en långtgående decentralisering av upphandlingen är dels att det kan skapa inlåsningseffekter genom att deltagarna får utbildning som är användbar endast på en begränsad lokal arbetsmarknad, dels medföra att ovidkommande hänsyn tas till

---

<sup>7</sup> En mer ingående redovisning av detta ges i AMS (1995b).

lokalt förankrade utbildningsanordnare. Om flera kontor köper samma kurser kan det medföra ökade kostnader för arbetsmarknadsutbildningen. Kostnaderna ökar ytterligare om det är svårt att rekrytera elever till upphandlade kvalificerade yrkesinriktade kurser. För många utbildningar kan till och med ett län vara en för liten enhet. Detta understryker vikten av god sam-verkan mellan såväl kommuner som län för en kostnadseffektiv upphandling av arbetsmarknadsutbildning. Arbetsgruppen kan notera att det har skett en omsvängning från en decentraliserad syn på upphandling till ett mer länsövergripande perspektiv. Arbets-förmedlingarna kan numera antingen köpa enstaka platser hos en utbildningsanordnare eller avropa platser inom ett ramavtal som upphandlats av länsarbetsnämnden.

#### *Enstaka platser*

Åren 1998 och 1999 uppgick andelen enstaka platser till i genomsnitt 12 respektive 9 procent av alla upphandlade platser. AMS betonar i sina riktlinjer att en behovsinventering bör göras för att pröva om det finns skäl att göra en samlad upphandling för hela länet. I något län genomför LAN återkommande stickprov för att undersöka behov av enstaka platser vid kontoren. Identifieras ett behov skickar LAN e-post till andra kontor för undersöka om det finns tillräckligt stort underlag för att upphandla en hel kurs. I ett annat län skickar LAN ut en förfrågan via e-post när en förmedlingen har meddelat behov av enstaka platser. Platserna följs upp via AMS:s ekonomisystem vilket innebär att de rapporteras med viss eftersläpning. För närvarande krävs det omfattande bearbetningar för att få fram användbar information om de enstaka platserna med avseende på volym och inriktning. AMS håller på att utveckla rutinerna för rapportering och bearbetningar av data från ekonomisystemet.

För vissa kvalificerade eller smala utbildningar kan rekryteringsbasen i länet vara för liten. Trots det är det ovanligt med systematisk samverkan på ett nationellt plan.<sup>8</sup> AMS anslår kurser på nätet men det är svårt att avgöra hur ofta som denna information faktiskt utnyttjas på lokal nivå. Trögheterna kan till viss del förklaras av resurstilldelningssystemet som innebär att ekonomiska medel fördelas direkt till länen. För ett enskilt län är därför utrymmet begränsat att utnyttja platser i andra län. Utnyttjande av platser i andra län kan medföra ökade utgifter för resor, bostad med mera.

<sup>8</sup> Länsarbetsnämnder i norra Sverige har projekt för samverkan över länsgränserna. Det finns också ett nationellt perspektiv på vissa utbildningar för arbetshandikappade personer.

## 6.6 Rekrytering av deltagare

*”Vi har upphandlat en kvalificerad utbildning - svårigheten är att hitta personer som kan klara den.”*

Antalet personer som är registrerade på en arbetsförmedling utgör basen för rekrytering till arbetsmarknadsutbildningen. Från denna grupp identifierar förmedlare vilka som är aktuella för olika åtgärder inklusive arbetsmarknadsutbildning. Den första gallringen sker med hjälp av de formella reglerna (se kapitel 5). Därefter genomförs flera bedömningar av en individs förmåga att tillgodogöra sig en yrkesinriktad utbildning.

Aktuella sökande registreras i arbetsförmedlingens operativa handläggarsystem (AIS). I registret finns information om bland annat de sökandes utbildningsbakgrund, yrkeserfarenhet, uppgifter om körkort och licenser som tillsammans är viktiga faktorer vid bedömning av individuella utbildningsbehov. Vidare finns det en handlingsplan för dem som har varit inskrivna en längre tid, som innehåller information om de åtgärder som krävs för att få individen i arbete.<sup>9</sup> För att arbetsmarknadsutbildningen skall vara effektiv krävs god överensstämmelse mellan de kurser som upp-handlas och de deltagare som finns tillgängliga för utbildningarna. Eftersom kännedomen om de sökande finns på AF och utbildningarna köps av LAN måste kvaliteten på registerdata och handlingsplaner vara hög. Annars är det svårt för personalen som är ansvarig för urvalen att hitta rätt utbildningar för olika individer.

De som är aktuella för utbildning måste förutom de formella kraven även uppfylla vissa grundläggande krav angående motivation och inställning. Personer som inte är motiverade kan påverka en hel grupp av elever, vilket i sin tur kan påverka alla deltagarnas studieresultat och sysselsättningsmöjligheter. Kostnaderna för felaktig rekrytering kan således bli mycket höga. Därför är det viktigt att försöka identifiera en individs inställning till en arbetsmarknadsutbildning.

---

<sup>9</sup> Arbetslösa personer som riskerar att bli eller är långtidsarbetslösa skall ha en handlingsplan med hög kvalitet, enligt ett av AMV:s verksamhetsmål. Kvalitén är dock inte alltid tillräckligt hög.

Utbildningsinsatser kan spela en stor roll för ambitionen att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden. Arbetsgruppen konstaterar att detta mål är också eftersträvas vid förmedlingarnas urval av deltagare. Det verkar dock svårt att med några centrala direktiv styra hur urvalet skall ske utan detta sker i det lokala arbetet. Vägledningsarbetet kan bli avgörande för om personer väljer en utbildning till ett för könet otraditionellt yrke. Detta arbete kan ta lång tid inklusive processen för den sökande att förankra beslutet hos sina närstående.

Det finns flera intressanta lokala projekt i syfte att påverka män och kvinnor att välja otraditionella yrkesutbildningar, såsom fler män till lärarutbildningar eller fler kvinnor till tekniska och industriella utbildningar. Exempelvis har LAN i Norrbotten prövat att genomföra nätverksteknikerutbildningar med enbart kvinnliga deltagare.

Det finns således inte något enhetligt system för urval på arbetsförmedlingarna utan det skiftar beroende på utbildningens innehåll och arbetsgivarens krav. Det kan dock konstateras att intresset för att använda bra urvalsinstrument har ökat genom att AMV har fått andra krav vad gäller resultatuppföljning. Förutom kunskapstester används intervjuer för att få fram personliga egenskaper som är svåra att mäta såsom social kompetens, initiativförmåga och förmåga att arbeta i grupp.

Under senare år har det blivit allt vanligare att använda intervjuer och olika förmågetest som rekryteringsinstrument.<sup>10</sup> AF/LAN upphandlar test i samband med utbildningen. Vidare finns det flera exempel där utbildningsanordnare eller företag genomför särskilda intervjuer av dem som skall delta i utbildningen. Till exempel har en utbildningsanordnare genomfört förkunskapstest och på basis av detta delat upp potentiella deltagare i fyra delgrupper; en som de kan acceptera direkt, en som de kan acceptera efter en förberedande utbildning som de själva anordnar, en annan som de kan acceptera efter att de har genomgått en utbildning hos en annan anordnare och slutligen en grupp som de inte har förmåga att utbilda. Fördelen med denna ansats är att AF får information som kan användas för att hitta rätt åtgärd för dem som inte kan delta i just denna utbildning.

---

<sup>10</sup> Arbetsgruppen har vid sina besök hos länsarbetsnämnderna fått belagt att samtliga använder test vid rekrytering av deltagare till vissa utbildningar.

Ett annat exempel är hämtat från arbetsförmedlingen i Sala som under hösten år 1998 genomförde så kallade yrkestester. Projektet bestod av en systematisk kartläggning av en grupp sökandes yrkeskompetens i relation till de krav som företagen angav i de vakanser som fanns på förmedlingen. Utbildningsanordnare genomförde test av sammanlagt 93 personer med sex olika yrkestillhörigheter; verkstadsmekaniker, chaufförer, maskinförare, köks-, restaurang- och ekonomibiträden, försäljare och kontorspersonal.

Ytterligare ett exempel är hämtat från en utbildning kallad "konstruktörer till raffinaderi och petrokemi". Utbildningen kom till stånd efter det att företaget garanterat anställning efter avklarad utbildning. Processen från rekrytering till utbildning genomfördes enligt följande:

1. Fastställande av målgrupp. Gymnasieutbildade inom N- eller T-programmen eller motsvarande kunskaper enligt företagets kravspecifikation
2. Ansökan/urval/anställningsintervju
3. Test av kunskaper samt praktik på företaget
4. Antagning till utbildning
5. Utbildning som genomförs av en utbildningsanordnare
6. Utbildning på företaget

Vidare har SCB, på uppdrag av arbetsgruppen, intervjuat personal på arbetsförmedlingar i syfte att få en bild av förmedlarnas uppfattning om de mål som styr utbildningen under 1990-talet (målen beskrivs i kapitel 5). Ett syfte var att se om målförändringarna har påverkat rekryteringen av deltagare till arbetsmarknadsutbildningen. SCB har genomfört djupintervjuer av förmedlare i olika delar av landet samt utnyttjat en så kallad fokusgrupp, som i princip innebär gruppsamtal kring fastlagda frågor under ledning av utbildad personal. Av

intervjuerna framgår att förmedlarna genomgående ställer sig bakom 70- procentmålet. De anser att det är bra med ett tydligt resultatkrav. Vidare framgår det att det före-kommer både test och förkunskapskrav för många yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningar. Kraven har successivt ökat sedan de stora volymsatsningarna i början på 1990-talet. Vidare hävdar förmedlarna att de har blivit noggrannare med företags-kontakterna. De anser att det är viktig att ta reda på vilken typ av kompetens som arbetsgivarna söker. Nedan presenteras några citat hämtade från undersökningen:

- ◇ *"I urvalen till utbildningarna måste vi bli lite tuffare. Måste kanske säga nej, du platsar inte här."*
- ◇ *"Hårdare krav leder till att om man inte tror att personen klarar utbildningen och det inte leder till jobb, kan man inte bevilja utbildningen."*
- ◇ *"...man tittar mer noggrant vad den här personen har för möjligheter att klara sig, att klara kursen. Man vågar inte chansa så mycket som tidigare."*
- ◇ *"I grunden tycker vi att 70 procent - minst 70 procent - ska gå ut i jobb efter utbildning. Självklart."*
- ◇ *"Man tittar på kvaliteten i den utbildning man kör igång, att det ska leda till jobb. Inte bara som förut till att få en åtgärd, kanske för att få en ny period i a-kassan."*
- ◇ *"Tidigare har det varit utifrån våra direktiv att vi ska sätta folk i utbildning och fylla platserna. Resultatet blir att det kommer in en del som egentligen inte platsar."*
- ◇ *"Man hade någon dröm om att bli florist så var det inte så svårt att få en 10 veckors kurs bekostad. Den möjligheten finns inte idag om det inte står en blomsterhandlare och säger att jag anställer dig efter de här 10 veckorna."*

## 6.7 Genomförande av arbetsmarknadsutbildning

### *Pedagogiska frågor*

Utformning och genomförande av en arbetsmarknadsutbildning beror av många olika faktorer. Yrkesinriktning, deltagarnas kunskaper, lärarnas pedagogiska förmåga, tillgången till praktik är exempel på några faktorer. Genomförandet regleras oftast i utbildningsavtalet, men AF/LAN kan även låta erfarna utbildningsanordnare avgöra genomförandet med utgångspunkt från särskilda utbildningsmål. Bra pedagogiska metoder kan vara avgörande för att förmå studiesvaga personer att fullfölja och klara av en yrkesutbildning. Kunskapslyftskommittén (SOU 1998:51) sammanfattar ett vuxenpedagogiskt förhållningssätt i följande punkter:

- Undervisningen utgår från deltagarnas tidigare kunskaper, erfarenheter och värderingar samt ger dem möjligheter att bearbeta dessa tillsammans med nya kunskaper.
- Undervisningen bygger på upplevda problem i verkligheten, skapar sammanhang och helheter och ger deltagarna en ökad förståelse för omvärlden.
- Deltagarna får inflytande över undervisningens innehåll och uppläggning, varigenom de också kan ta ansvar för sin inläring och sitt kunskapssökande.
- Deltagarna får möjlighet att utbyta erfarenheter, diskutera åsikter och tillsammans lösa problem.
- Undervisningen medverkar till att förbättra deltagarnas självförtroende och bidrar till deras personliga och sociala utveckling.

I flera forskningsrapporter och undersökningar har man kartlagt vilka hinder vuxna upplever för att delta i utbildning. Ekonomi, tillgängligheten och bristande självförtroende är de tre viktigaste hindren. Vuxna förknippar ofta utbildning med teoretisk utbildning och beroende på tidigare misslyckanden och brister i grundläggande kunskaper anser de att de inte kan klara av den. Denna inställning är särskilt vanlig bland män med kort utbildning och vuxna som kommit

upp i medelåldern. Många av dessa vuxna anser att utbildning hör ungdomsåren till och inte vuxenåren.

Ett annat hinder är att man inte inser meningsfullheten i att skaffa sig en ny yrkesutbildning när man redan har en yrkesutbildning och ett yrke som man är stolt över. Det finns inga garantier för att en ny yrkesutbildning leder till arbete, som gör att man kan stanna kvar på orten där man är bunden av hem och familj. Många arbetslösa vuxna uttrycker också en farhåga för att utbildningen skulle upplevas som stressig och jobbig och inkräkta på familjeliv och fritid.

Det gäller därför att motivera de tänkbara deltagarna i arbetsmarknadsutbildning och få dem att inse värdet i att skaffa sig en ny utbildning. Det gäller att bygga upp ett självförtroende hos de tänkbara deltagarna, exempelvis genom att grundligt analysera och validera de kunskaper och färdigheter som de skaffat sig tidigare. De arbetslösa måste också själva involveras i processen att analysera förutsättningar, behov och intressen. De utbildningsalternativ som diskuteras bör ha en klar målinriktning och vara överblickbara och helst kunna nås via delmål. Vidare måste brister i grundläggande kunskaper kunna repareras parallellt med en tydlig yrkesinriktad utbildning. De presumtiva deltagarna måste inse meningsfullheten i att skaffa sig en ny utbildning, det vill säga att den leder till arbete.

#### *Vägledning, motivation viktigt*

Deltagarna måste också få hjälp med att komma över den höga tröskel som det ofta innebär att påbörja en ny utbildning - särskilt om man har varit arbetslös länge och är till åren kommen. Det kan ske genom en grundlig vägledning och en omfattande introduktion där deltagarna kan få känna sig för. Redan i motivations- och rekryteringsfasen måste deltagarna garanteras arbetsformer och en uppläggning, som är anpassad till varje individs förutsättningar och behov. Avgörande för motivationen är också att de presumtiva deltagarna kan garanteras en trygg ekonomi under utbildningen och att utbildningen finns tillgänglig nära hemorten eller på distans och går att kombinera med den presumtive deltagarens övriga åtaganden.

Alla erfarenheter visar att vuxna med god utbildning lätt inser utbildningens betydelse. Det är därför relativt lätt att rekrytera vuxna med god utbildning till fortsatta studier. Däremot är det betydligt

svårare att motivera kortutbildade och studieovana vuxna att engagera sig i utbildning. Åtskilliga internationella och svenska undersökningar, har kartlagt vilka krav kortutbildade och studieovana vuxna ställer på en utbildning för att den skall upplevas som meningsfull och för att de skall våga och vilja engagera sig.

Många kortutbildade vuxna saknar självförtroende och tilltro till den egna förmågan att klara studier. De är rädda för fortsatta misslyckanden och inser inte alltid heller värdet med fortsatta studier. Det gäller därför inledningsvis att anknyta till deras tidigare erfarenheter och kunskaper, värdera dessa och bygga upp självförtroendet genom en mjukstart och en lång introduktion. De måste också få möjlighet att reparera brister i sina grundläggande färdigheter. Det är vidare angeläget att planeringen av utbildningen sker tillsammans med deltagarna och så långt som möjligt anpassas till varje individs förutsättningar och behov. Det är viktigt att utbildningen kan genomföras i moduler och att läraren tillsammans med deltagaren sätter upp tydliga och uppnåbara delmål för inläringen. Men den studerande måste också kunna se en helhet och ett sammanhang och utbildningen måste vara överskådlig.

Den utbildningsform, som har visat sig fungera bäst för kortutbildade, studieovana vuxna är när allmänna ämnen kombineras med yrkesutbildning utan att helt integreras. Det är också värdefullt om utbildningen kan kombineras med praktik, där de inhämtade kunskaperna och färdigheterna praktiskt kan användas i arbetslivet.

Kortutbildade och studieovana vuxna, som sätter sig i en utbildningssituation, hamnar ofta i passivitet och ett beroendeförhållande till läraren. Det är därför viktigt att fokus flyttas från undervisning till lärande där deltagarna själva är aktiva och tar ansvar för sitt lärande i samspel med andra och med läraren som handledare och stöd.

#### *Flexibel uppläggning av utbildningen*

Arbetsmarknadsutbildningen organiseras vanligen som en heltidsutbildning på dagtid. För många studieovana vuxna kan detta vara ett alltför stort steg att ta från en sysslöshet till en heltidsutbildning. Många vuxna föredrar i stället flexibilitet i fråga om utbildningens

uppläggning. Man vill studera i sin egen takt, gärna på deltid i form av kortare moduler, som kan varvas med praktik eller arbete. Utbildningsmöjligheter måste också kunna erbjudas på kvällar och helger och i form av distansutbildning för att man skall slippa långa resor.

För framtiden erbjuder IT stora utbildningsmöjligheter, både i form av flexibelt lärande och distansutbildning. På många håll är emellertid ännu inte varken den tekniska eller den pedagogiska kompetensen tillräckligt väl utvecklad. Kortutbildade vuxna utan datorvana behöver också åtminstone initialt mycket individuellt stöd för att klara en datorbaserad utbildning. Det är dessutom nödvändigt att tillgodose behovet av social och personlig utveckling, vilket kräver olika former av grupp- och sammandragningar.

Sammantaget innebär detta en stor utmaning för den framtida arbetsmarknadsutbildningen. Det gäller att skapa bättre samarbetsformer mellan utbildningsanordnare och näringsliv, företag och arbetsplatser så att en del av utbildningen kan arbetsplatsförläggas. Detta har prövats med stor framgång i försöksverksamheten med Kvalificerad yrkesutbildning.

*Viktigt med kontakter under utbildningen*

AF/LAN har kontakt med eleverna under studietiden men omfattning tycks variera mellan länen. Genomgående tycks principen vara att en tjänsteman besöker deltagarna i samband med att kvalitetsenkäten<sup>11</sup> som genomförs några veckor in på kursen. Syftet med besöket är att undersöka hur undervisningen fungerar och korrigera sådant som inte fungerar. Det är dock sällan som förmedlare i allmänhet besöker "sina" anvisade deltagare, vilket vad arbetsgruppen förstår förklaras av tidsbrist.

Arbetsgruppen har fått omvittnat att besöken är viktiga för många av eleverna, i synnerhet för dem som har dåligt självförtroende. Detta gäller inte minst lågutbildade medelålders arbetslösa kvinnor, enligt de uppgifter arbetsgruppen fått från utbildare och arbetsförmedlare. Förmedlarens personliga stöd är i många fall studiesvaga personers enda stöd och om detta ges i början av utbildningen så kan det bli avgörande för ett positivt studieresultat.

Utbildningsanordnare har i vissa fall egna rutiner för att följa upp deltagare under kurserna. AmuGruppen genomför till exempel månadsvisa så kallade temperaturmätningar under pågående utbildningar. I SwIT har deltagarna haft tillgång till internet, vilket innebär att de ansvariga för verksamheten har kunnat genomföra löpande veckovisa uppföljningar av varje utbildning. De ansvariga för SwIT har också haft möjligheter att när som helst ställa frågor till deltagarna och därigenom kunnat få information om problem och brister i undervisningen. Andra seriösa anordnare har sannolikt liknande rutiner.

Arbetsplatskontakter under kurstiden ger genomgående mycket goda utfall. Det är därför viktig att på olika sätt förstärka kontakterna mellan elever och arbetsgivarna. Olika platsför-medlande insatser i samband med kursslut är naturligtvis viktiga. Ännu viktigare är kontakter under utbildningen. Förmedlare får inte anvisa personer till utbildningar och sedan ta nästa kontakt när kursen avslutats och deltagaren anmäler sig som arbetssökande. AMS konstaterar i en skrivelse (1999c) att jobbsökaraktiviteter eller riktade platsförmedlingsinsatser alltid ska organiseras för kursdeltagare i samband med yrkesinriktad arbetsmarknads-utbildning. I några län har

---

<sup>11</sup> Kvalitetsenkäten diskuteras ytterligare i kapitel 7.

jobbsökaraktiviteterna formen av jobb-klubbar. Vissa utbildningsanordnare har lagt in jobbsökarmetoder som ett reguljärt inslag i undervisningen. Syftet är att eleverna skall lära sig att själva ta kontakt med arbetsgivare.

AMS bearbetning av HÄNDEL-data för perioden januari - april år 1999 visar dock att platsförmedlingsaktiviteterna i samband med kurslut inte är omfattande. Endast cirka 7 procent av deltagarna i genomsnitt för riket hade fått en anvisning om arbete under den sista månaden av utbildningen. Cirka 13 procent hade fått anvisning under första månaden efter kurslut. Motsvarande undersökning två år tidigare visade på ännu lägre andelar. Anvisning sker dock inte för dem som redan har ett arbete. Arbetsgruppen vill betona vikten av att förmedlare arbetar aktivt med deltagarna framför allt strax innan kurslut. Jobbsökar-aktiviteter kan lämpligen ingå i utbildningen.

#### *Certifiering av kunskaper*

Arbetsmarknadsutbildningens kvalitet kan ges olika innebörd beroende på om man ser till individens, arbetsgivarens eller samhällets perspektiv. Även om arbete står i fokus för arbetsmarknadsutbildning kan dess kvalitet värderas utifrån den kompetens deltagaren uppnår genom utbildningen. Formella kompetensbevis kan ses som ett mått på utbildningskvalitet och kan därmed ha ett värde i form av marknadsföring och vara av betydelse för individens möjligheter att få arbete. Arbetsgruppen har försökt få en bild av den kvalitetssäkring av yrkesfärdigheter som ges i samband med arbetsmarknadsutbildning. Det visar sig att bilden är mycket splittrad. Deltagare i arbetsmarknadsutbildning får oftast inte betyg eller poäng efter en avslutad utbildning. Istället beskrivs kunskaperna främst genom särskilt utformade utbildningsbevis från varje enskild utbildningsanordnare eller yrkesbevis enligt branschkrav. En enhetlig norm skulle sannolikt underlätta marknadsens bedömning av de kunskaper som personer erhåller i en arbetsmarknadsutbildning.

Idag ställs inom olika områden på arbetsmarknaden både formella och informella krav på yrkesfärdigheter. Inom vissa branscher ställs formella krav på yrkesfärdigheter via lagar, förordningar och föreskrifter. Sjuksköterskor är ett exempel på yrken som ställer sådana krav. I andra fall där kompetens-bekräftelser är en förutsättning för att

vara verksam inom ett yrke utges certifikat av ackrediterade certifieringsorgan såsom för till exempel svetsare. Certifiering avser en granskning av att individens kunskaper i förhållande till stipulerade normer. Inom de områden där informella krav ställs på yrkesfärdigheter utges ofta kompetensbekräftelser, i form av certifikat eller yrkesbevis, av branschorganisationer eller yrkesnämnder. Detta gäller till exempel inom städ- och rengöringsbranschen. Det förekommer också att certifiering av yrkesfärdigheter utfärdas av enskilda företag. Ett sådant område är IT-branschen, där det under 1990-talet har vuxit fram krav på att de anställda skall vara certifierade inom yrkesområdet. Certifieringen innebär att personerna genomgår särskilda test framtagna av företag som är verksamma i branschen.<sup>12</sup>

Utvecklingen inom IT-området visar att arbetsmarknaden kan lösa behoven av att verifiera kunskaper från utbildningar som inte har vedertagna betygssystem eller särskilda yrkesbevis. I allmänhet är det svårt att identifiera och fastställa de kunskaper en person måste behärska för att kunna ett särskilt yrke. Samtidigt omvärderas ständigt kunskapen som krävs för att utföra olika arbetsuppgifter. På en dynamisk arbetsmarknad är det således ytterst svårt att på central nivå utfärda certifikat för yrkes-kunskaper. En risk med ett statligt system för certifiering av yrkes-färdigheter erhållna i arbetsmarknadsutbildning är att systemet blir stelt och att utbildningarna inte anpassas efter arbetsmarknadens behov i tillräcklig utsträckning.

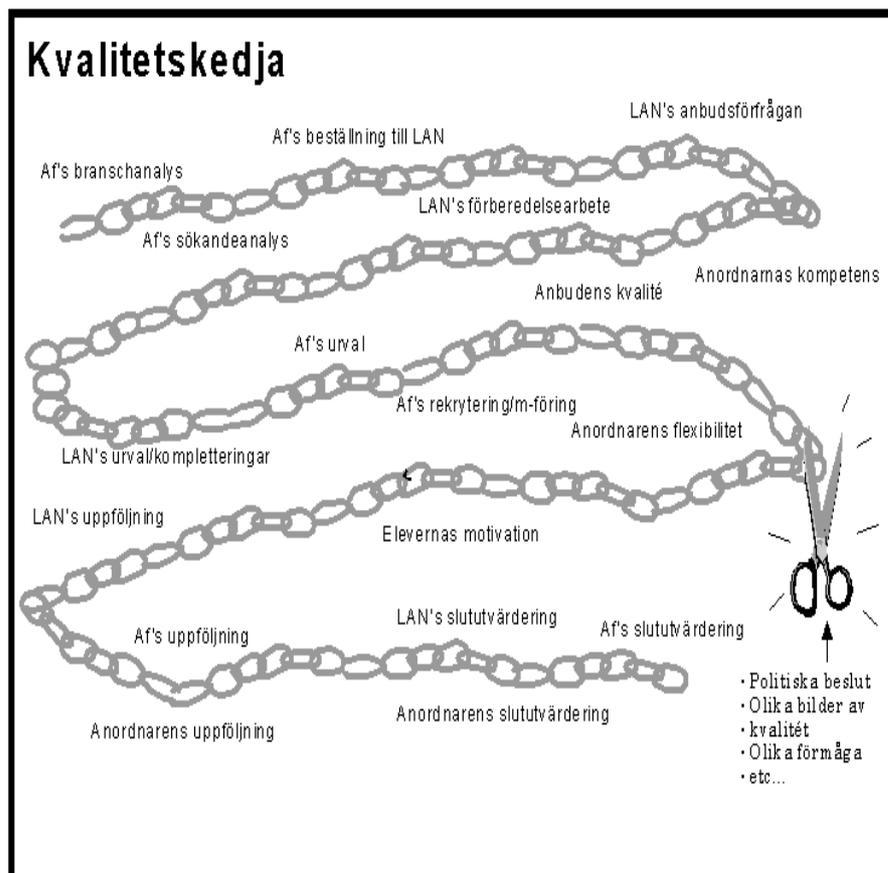
#### *"Kvalitetskedjan"*

*Figur 6.1* har arbetsgruppen fått av LAN i Norrbotten. Den är ett sätt att illustrera de olika leden i hela processen. Det är många länkar i kedjan och rätt information och hantering skall ske i hela kedjans längd för att det skall bli utbildningar som motsvarar den aktuella efterfrågan på arbetsmarknaden.

---

<sup>12</sup> I mindre utsträckning förekommer också så kallade leverantörsberoende certifikat. Dessa innebär att ett företag utfärdar certifikat och kräver att personer skall ha det för att arbeta med deras produkter. Microsoft är ett företag som utfärdar sådana certifikat.

Figur 6.1 "Kvalitetskedjan"



Källa: Länsarbetsnämnden i Norrbotten

## 6.8 Pröva att ge utbildningsanordnaren ökade ekonomiska incitament

### *Försök korta tid och avstånd*

Diskussionen i tidigare avsnitt visar att det är en mängd olika etapper på vägen från det att ett kompetensbehov identifierats till dess att en träffsäker utbildning resulterar i anställningar av dem som utbildats. Alla länkar i kedjan skall hålla. Ambitionen bör därför vara att försöka korta avståndet i tid och att stimulera alla aktörer så att de har intresse av att utbildningar kommer till stånd som är anpassade till den aktuella efterfrågan. Ett sätt att göra detta kan enligt arbetsgruppens mening

vara att ge utbildnings-anordnaren tydliga incitament att producera utbildningar som efterfrågas och att etablera och förstärka kontakterna med arbets-givarna inom yrkesområdet.

#### *Ekonomiska incitament*

Ekonomiska incitament är en central drivkraft på en marknad och utgör ett effektivt instrument att styra och påverka en verksamhet (se bilaga 3). Genom att knyta utbildningsanordnarnas ersättning för genomförd utbildning till utfall efter utbildning skulle det således vara möjligt att etablera en mer marknadsanpassad styrning av den yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningen. Ett sådant styrsystem kan utformas på olika sätt. En möjlighet är att som i Storbritannien, Australien och USA låta ersättningen delvis vara beroende av hur stor andel av deltagarna som får arbete efter utbildningen (se kapitel 10). En annan ansats är att ge anordnarna en säker kostnadstäckning kombinerad med en bonusdel som faller ut vid goda utfall. En tredje möjlighet är att utveckla ett system där ersättning eller bonus utgår för deltagare som når särskilda individuella utbildnings- eller rehabiliteringsmål. Ersättningen kan också relateras till rekrytering, vilket kan ge anordnarna incitament att bygga upp kompetens att arbete med personer som har en mycket svag förankring på arbetsmarknaden.

#### *Bonus*

Med utgångspunkt från 70-procentmålet kan ett system utformas med en bonus som betalas ut för resultat som ligger över den nivån. Resultat under nivån kan medföra ett avdrag. Skalan för tillägg och avdrag kan bero av utbildningsinriktning och deltagarnas bakgrund. Avdragen kan också vara relativt lägre än tilläggen. Vad gäller en garanterad intäkt oavsett utfall, där en bonus faller ut först vid ett högt utfall, är en nackdel att bonusen sannolikt måste vara hög för att anordnarna skall ha incitament att nå bonusgränsen. Med utgångspunkt från individuella kunskaps-mål kan ersättningen falla ut när personer når sina individuella mål. Fördelen i det här fallet är att anordnare har incitament att jobba med individer med svag ställning på arbetsmarknaden samtidigt som det inte missgynnar små utbildningsföretag. De individuella kunskapsmålen kan läggas fast i en upphandlad kart-läggningkurs.

En fördel med ett utfallsbaserat system är att anordnarna får incitament att utforma utbildningar som överensstämmer med de krav som ställs på arbetsmarknaden. En annan fördel är att anordnare

kommer att etablera arbetsgivarekontakter som ökar möjligheterna för bra praktik, såsom värdföretagen inom SwIT, vilket i sin tur ökar möjligheterna för ett arbete. Den senaste undersökningen av SwIT visar att drygt 70 procent av deltagarna som hade ett värdföretag från början också hade ett arbete efter utbildningen. Ytterligare en fördel är att utbildningsanordnare kommer att vara angelägna att få till stånd flexibla utbildningskontrakt för att bibehålla möjligheterna att anpassa utbildningsinnehållet till förändrade krav på arbetsmarknaden.

Ett resultatbaserat ersättningsystem skall ses som en möjlighet att sätta press på utbildningsanordnare och öka antalet aktörer som bedömer behoven på arbetsmarknaden. AF/LAN får ytterligare en aktör att kommunicera med och en centraliserad upphandlingsfunktion garanterar att de lokala kontakterna inte påverkar utfallet av upphandlingen. Detaljerna för ett mer marknadsanpassat betalningssystem kan inte utvecklas inom ramen för denna arbetsgrupp. Parallellt med vår arbetsgrupp har AMS tillsatt en egen arbetsgrupp som arbetar med frågeställningar kring resultatbaserade kontrakt.

#### *Några problem*

Systemet med prestationsbaserade utfall har funnits länge i både USA<sup>13</sup> och Storbritannien. Problemen som finns där kommer sannolikt att dyka upp även i ett svenskt system. Ett av problemen kan vara att en anordnare vill påverka urvalet av deltagare och välja dem som bedöms ha bäst förutsättningar att få arbete. Införandet av 70-procentmålet har emellertid medfört att vi redan idag har en urvalsprocess där anordnarna väljer vilka av en grupp som skall få gå utbildningen.

I USA finns tendenser till så kallad "creaming", vilket innebär att anordnarna väljer ut de bästa sökandena.<sup>14</sup> Å andra sidan är det främst för grupper som levt i mångårigt socialbidragsberoende som det resultatbaserade utfallssystemet har använts. I Storbritannien är det inte tillåtet för privata företag som arbetar på uppdrag att sortera bort sökande - såvida de inte är uppenbart olämpliga. Istället kan företaget ta upp en diskussion med arbetsförmedlingen om ytterligare ersättning för vissa oväntade extrainsatser. Det förekommer också att den offentliga förmedlingen går in med en extra förberedande insats. En tänkbar lösning är att förmedlingen i förfrågningsunderlaget anger vilken grupp som är aktuell för programmet och därefter får olika

<sup>13</sup> Amerikansk arbetsmarknadsutbildning - "Performance Incentives" (Rapport W3/00 från arbetsmarknadsrådet i Washington)

<sup>14</sup> Av diskussionen i kapitel 10 framgår dock att det har visat sig vara mycket svårt att finna resultat som styrker denna uppfattning.

anordnare ange kostnaderna för att nå det särskilda målet för gruppen. Detta är i linje med tanken att uthyrningsföretagen skall få resurser att arbeta med personer med utländsk bakgrund och långtidsarbetslösa.

Ett andra problem som har lyfts fram är att förmedlingen kontrakterar bort tjänsten att förmedla arbete. Antalet företagskontakter som förmedlingen har kan minska. Det finns många olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder och förmedlingen ger olika former av service som inte är förknippande med arbetsmarknadsutbildning. Samtidigt har förmedlingen under mycket lång tid haft tillgång till en liten andel av alla vakanser som finns tillgängliga på en arbetsmarknaden. AMS egna undersökningar visar till exempel att endast en tredjedel av alla lediga platser anmäldes till en förmedling år 1999. Vidare kan företag numera bestämma vilken grad av exponering de vill att en ledig plats skall ha när den anmäls till en förmedling. Den tekniska utvecklingen med internetbaserade jobbdatabaser har också öppnat för nya möjligheter att sprida information om lediga platser.

En tredje svårighet är att arbetsförmedlingen får svårigheter att kontrollera om en person som deltar i arbetsmarknadsutbildning står till arbetsmarknadens förfogande. Det är redan idag svårt att kontrollera om arbetssökande är tillgängliga på arbetsmarknaden. Problemet kan lösas genom att anordnare enligt kontrakt skall rapportera till förmedlingen om en person avböjer ett erbjudande om arbete.

Ett fjärde problem gäller uppföljning av utfallet efter utbildning. Detta problem innehåller en mängd olika överväganden såsom när utfallet skall mätas och vad som skall ingå i utfallsmåttet. Problemet gäller även uppföljning av de mål som läggs fast av regeringen (se kapitel 7). AMV bör genomföra en omfattande översyn av nuvarande uppföljningssystem i syfte att förstärka kvaliteten i registerdata.

En femte svårighet är att ett utfallsbaserat ersättningsystem kan gynna stora utbildningsföretag framför små. Skälet är att endast stora företag har möjlighet att kartlägga marknadens behov (bilaga 3). Å andra sidan måste ett litet utbildningsföretag bygga på en affärsidé som har betydelse för arbetsmarknaden annars skulle det inte existera och framförallt ska det inte anlitas av AMV.

*Några fördelar*

Utbildningsmarknaden expanderar när statsmakten genomför stora utbildningsåtgärder. Ökad konkurrens ger ökad kvalitet men när volymerna snabbt pressas upp ökar möjligheterna för seriösa anordnare att ta sig in på marknaden. En viktig fördel med ett resultatbaserat ersättningssystem är att det premierar seriösa anordnare med god kännedom om arbetsmarknadens utbildningsbehov.

En andra fördel är att utbildningsanordnarna kommer att lägga ned mer tid på att bedöma utbildningsbehoven på arbetsmarknaden. Anordnarna får incitament att skapa marknadsanpassade yrkesinriktade utbildningar av hög kvalitet. Det vill säga både AMV och anordnarna kommer att arbeta med kartläggningar av arbetsmarknadens kompetensbehov.

En tredje fördel är att arbetet med prioriterade grupper kan breddas och intensifieras. Genom att ge en hög bonus för rekrytering skapas ett gynnsamt klimat för att utveckla arbetsformer som ökar möjligheterna för prioriterade grupper att komma ut på arbetsmarknaden. För anordnare dessutom en bonus relaterad till ett kunskapsmål (eller individuellt framgångsmål) kan incitamenten förstärkas ytterligare. Ett flexibelt bonussystem kan således skapa utrymme för nya och innovativa lösningar.

En fjärde fördel är att arbetsförmedlingen får relativt sett mer tid att ägna åt personer som deltar i andra åtgärder eller endast söker arbete. Förmedlingen kan också fördjupa och intensifiera kontakterna med arbetsgivarna, vilket på sikt kan förbättra matchning mellan de arbetslösa och företagens lediga platser. Förmedlingsfunktionen kan således förstärkas genom det nya systemet.

Arbetsgruppen kan konstatera att det finns ett starkt intresse från både stora och små utbildningsanordnare att arbeta enligt en modell där graden av måluppfyllelse påverkar ersättning. Utbildningsanordnarna anser att det stimulerar företaget att tänka marknadsmässigt och endast bedriva utbildningar som ger jobb.

Det finns flera frågor som nogra bör övervägas i samband med införandet av ett utfallsbaserat ersättningssystem. Frågorna har olika dignitet samtidigt som vissa är aktuella endast i samband med en särskild form av ersättningssystem. Nedan lyfter vi fram några principfrågor.

- *Utfallsmått idag*

Införandet av 70-procentmålet har medfört att många potentiella deltagare får genomgå olika test före en utbildning. I många fall upphandlas test i samband med utbildningen. Fördelen med detta är att endast motiverade elever deltar, vilket är ett grundläggande krav för en dyr yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning. Idag gäller att 70 procent av de som har deltagit i en yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning skall ha ett arbete eller delta i vissa arbetsmarknadspolitiska åtgärder 90 dagar efter utbildningen. Måttet avser inte endast reguljär sysselsättning.

- *Utfallsmått i allmänhet.*

Ett utfallsmått är en målformulering och bör innehålla endast tänkbara positiva utfall. När det gäller yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning är det huvudsakliga målet reguljärt arbete. Ett delmål kan vara en utbildning på högskolenivå eller en längre kvalificerad yrkesutbildning som inte finansieras med utbildningsbidrag. Utfallsmålet kan således vara xx procent som har ett reguljärt arbete eller som har påbörjat en längre kvalificerad utbildning med studiemedel.

Är arbete det primära utfallsmåttet måste varaktighet, omfattning och anställningsform fastställas. Alla former av reguljär sysselsättning bör ingå. Mäts utfallet exempelvis 90 dagar efter kursslut bör personer som har haft ett arbete som varat i ett minsta antal dagar under perioden 1-90 ingå. Avtalet om utbildningen kan innehålla en viss minsta tid och omfattning av arbetet. I Storbritannien används bland annat minst 30 dagar arbete under en 13-veckorsperiod närmast efter kursslut samt en arbetstid om minst 16 timmar per vecka.

- *Alternativa mål och utfall*

En utbildning skall höja individens kunskapsnivå och den nya kunskapen skall leda till ett arbete. En diversifierad bonus som är avhängig av kunskaps- eller yrkesmål kan därför vara mer relevant än arbete efter programmet. Här finns det flera möjligheter. En är att förmedlare utformar individuella kunskapsmål som skall nås inom en viss tid. Bonusen faller ut när de individuella målen nås. En annan möjlighet är att relatera bonusen till andelen av deltagarna som når yrkeskompetensen på den stipulerade kurstiden. Det är också möjligt att utforma etappmål.

- *Utfallsmåttets integritet*

Ett utfallsmått skall vara neutralt i den bemärkelsen att det inte skall kunna påverkas med arbetsmarknadspolitiska medel eller manipulering av data. Om utfallsmåttet är arbete bör det ha en minsta varaktighet. Det skall inte gå att anställa en person endast över ett visst mättillfälle eller på det företag som genomför utbildningen under ett par dagar för att erhålla bonusen. Ett sådant beteende förutsätter dock att kostnaderna att anställa under en kort tid är avsevärt lägre än bonusen.

- *Utfallets nivå*

Ur ett samhällsekonomiskt perspektiv ska 100 procent av deltagarna ha arbete efter en utbildning. Det finns flera faktorer som gör att det är svårt att nå 100 procent. Personer kan till exempel välja att inte fullfölja en utbildning, de regionala förutsättningarna varierar, branscher ligger i olika konjunkturfaser etc. Nivån kan fastställas på basis av personer som har fullföljt exklusive de som har fullföljt men som av olika skäl inte vill ta ett reguljärt arbete. Nivån kan dessutom bero av deltagarnas bakgrund och situationen på den lokala arbetsmarknaden. Arbetsgruppens uppfattning är att hög rörlighet är en förutsättning för en väl fungerande arbetsmarknad och därför bör de regionala förutsättningarna få ett relativt litet genomslag i bedömningen av utfallets nivå.

- *Tidpunkt för mätning*

Mättidpunkt beror av bland annat vilket utfallsmått som utnyttjas. Utfall varierar över tiden. I termer av utfallsbaserad ersättning måste anordnarna och upphandlarna av utbildning komma överens om en mättidpunkt eller om flera mättidpunkter.

Sammanfattningsvis visar detta att det finns en del frågor som måste lösas för att hitta ett effektivt utfallsbaserat ersättnings-system. Att det går är uppenbart från de erfarenheterna av utfallsbaserade system i bland annat Australien, Storbritannien och USA. Ett resultatbaserat betalningssystem passar sannolikt främst gruppavtal där en utbildning

köps upp efter det att AF/LAN har konstaterat behov av ett visst antal platser. Arbetsgruppen anser att det är viktigt att AMV arbetar mer aktivt och tar tillvara de möjligheter som ges inom ramen för ett mer marknadsanpassat arbetssätt.

## 7 Arbetsmarknadsutbildning under 1990-talet. En beskrivning av deltagare och utfall efter programmet

### 7.1 Data

AMS har flera databaser som används för att följa verksamheten och löpande bedöma hur det går för personer som har deltagit i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. (databaserna beskrivs i appendix 7A). Alla data över personer som söker arbete genom arbets-förmedlingarna och deltar i åtgärderna samlas in av personal på de lokala förmedlingskontoren. Dessa data ingår i de databaser inom AMS som innehåller information om de arbetssökandes bakgrund, erfarenheter av arbetsmarknadspolitiken och utfall efter en åtgärd. Innehållet i databaserna påverkar även fördelningen av ekonomiska resurser till länsarbetsnämnderna.

Detta kapitel utnyttjar flera av AMS datakällor för att beskriva arbetsmarknadsutbildningens innehåll och inriktning samt deltagarnas sysselsättningssituation efter utbildningen. AMS sekvensfiler ger en fullständig bild av alla som har deltagit någon månad under ett år. AMS händelsedatabas, den så kallade HÄN-DEL, utnyttjas för att undersöka utfallet efter arbetsmarknads-utbildning på kort och lång sikt. Databasen är longitudinell vilket innebär att personer kan följas från den tidpunkt de registreras på förmedlingen till den tidpunkt de lämnar förmedlingen eller i AMS-terminologi avregistreras.

HÄNDEL är en viktig databas som numera ligger till grund för många uppföljningar och utvärderingar av deltagare i olika arbetsmarknadspolitiska program. Ett problem med att använda HÄNDEL

är att vissa individuella egenskaper inte löpande upp-dateras. En viktig variabel är individernas utbildningsbakgrund som registreras i samband med inskrivning på förmedlingen. Upp-dateras variabeln inte löpande innebär det att utbildningsdata i HÄNDEL i genomsnitt underskattar individernas verkliga utbildningsnivå.

Ett allmänt problem med de olika individbaserade databaserna är att det inte finns några *publicerade* kvalitetsundersökningar av de variabler som ingår i databaserna. Det finns till exempel ingen dokumentation över omfattningen av felkodningar eller kvaliteten i tidsnoteringar. Mätfel är inte unikt för AMS-registerdata utan förekommer i alla databaser. Eftersom mätfel kan leda till missbedömningar av åtgärdernas effekter är det viktigt att kontinuerligt kvalitetsgranska innehållet i en databas. Dessa granskningar bör dokumenteras och finnas tillgängliga för externa användare av databasen.<sup>1</sup>

En annan viktig aspekt på AMS registerdata är att de ligger till grund för fördelning av ekonomiska medel till länen. AMS fördelningsnycklar beror av faktorer som antalet nyanmälda lediga platser, antal sökande (utländska medborgare räknas två gånger), antal sökande i olika åtgärder med mera. Innehållet i databasen påverkas också av förändringar av de arbetsmarknadspolitiska målsättningarna. Ett exempel är införandet av 70-procentmålet som medförde att somliga yrkesinriktade utbildningar kodades om till icke yrkesinriktade i vissa län. Även om förändringen kan ha varit motiverad får det konsekvenser för bedömningar av resultaten i tidigare utvärderingar och utvärderingar som kommer att genomföras. Ett skäl till det är att vissa kurser som i tidigare utvärderingar var kodade som yrkesinriktade idag är icke-yrkesinriktade. Resultat i utvärderingar baserade på dagens data kan således inte jämföras med resultat baserade på data från perioder före år 1999, under förutsättning att det inte går att återskapa det tidigare systemet.

---

<sup>1</sup> Motsatsen är SCB som har flera goda exempel på kvalitetsuppföljningar. SCB har även mycket bra dokumentation över hur data samlas in, innehållet i databaser och definition av variabler. En extern användare når dessutom oftast uppgifterna via SCB:s hemsida.

Det är också viktigt att påpeka att AMS individdatabaser består av information om personer som är registrerade på en förmedling. Det vill säga det finns inga data på personer som är arbetslösa och söker arbete via andra kanaler än de offentliga arbetsförmedlingarna. Vidare anmäls endast cirka en tredjedel av alla vakanser till en förmedling.

Många av de problem som nämns ovan är allmänna i den bemärkelsen att de förekommer i alla former av registerdata som samlas in på liknande sätt. De data som administreras av AMS är minst lika bra som annan statistik. Anledningen till att vi lyfter fram några tänkbara problem är att de kan påverka tolkningen av vissa utfall som presenteras i följande avsnitt.

Sökandekategori och avaktualiseringsorsak är två centrala variabler i AMS databaser. Med dessa går det att identifiera individernas arbetsmarknadsstatus, det vill säga om de deltar i åtgärder, är arbetslösa, arbetar, är i reguljär utbildning eller av någon annan anledning har lämnat AMS register. Individer som är inskrivna på en förmedling är alltid registrerade i en sökande-kategori. När individer avaktualiseras från registret görs en note-ring om avaktualiseringsorsak som kan vara till exempel arbete, utbildning eller annan orsak. Appendix 7B innehåller en detaljerad beskrivning av sökandekategorier och avaktualiseringsorsaker fördelade på det sätt som de utnyttjas i detta avsnitt.

## 7.2 Deltagarnas bakgrund

Siffrorna som presenteras i detta avsnitt har om inget annat anges tagits fram med hjälp av bearbetningar av AMS månadsstatistik som finns tillgänglig i UVAS eller via AMS sekvensfiler (se appendix 7A). Beskrivningen fokuserar på utvecklingen sedan år 1992. Siffrorna i tabellerna avser genomgående antalet kvarstående i arbetsmarknadsutbildning beräknat som genomsnitt över året. Antalet kvarstående avser antalet registrerade personer i respektive sökandekategori den sista dagen i varje månad. Detta är en traditionell utgångspunkt för beskrivningar av omfattningen av en arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

Tabell 7.1 redovisar andelen personer som har deltagit i en arbetsmarknadsutbildning perioden 1992-1999 fördelat på män, kvinnor, arbetshandikappade och utomnordiska medborgare.<sup>2</sup> Tabellen presenterar även andelen arbetslösa personer i respektive grupp som andel av alla arbetslösa. Det framgår att det är ungefär lika stor andel män och kvinnor som deltar i arbetsmarknads-utbildning. Något fler män deltog i början av perioden, vilket till viss del förklaras av lågkonjunkturen som först drabbade industrin där en stor andel av de anställda är män. Andelen deltagare som är arbetshandikappade har legat på en nivå runt 15 procent under hela perioden. Andelen utomnordiska medborgare har pendlat mellan 18 och 24 procent.

**Tabell 7.1** Antal deltagare med olika bakgrund i förhållande till alla deltagare i arbetsmarknadsutbildning och andel av alla arbetslösa (%), 1992-1999

ÅR	MÄN		KVINNOR		ARBETS- HANDI- KAPPADE		UTOM- NORDISKA MEDBORGARE	
	Autb	Arbetsl	Autb	Arbetsl	Autb	Arbetsl	Autb	Arbetsl
1992	56	60	44	40	15	9	18	9
1993	57	59	43	41	16	9	18	9
1994	58	57	42	43	14	9	19	9
1995	54	55	46	45	13	9	23	10
1996	51	54	49	46	15	10	24	11
1997	51	54	49	46	16	10	22	11
1998	53	55	47	45	15	10	18	11
1999	50	55	50	45	15	11	17	10

Källa: AMS sekvensfiler. Autb och Arbetsl avser arbetsmarknadsutbildning respektive arbetslöshet.

Ett sätt att bedöma om olika grupper är väl representerade i en åtgärd är att undersöka om andelen i åtgärden ligger i nivå med andelen i arbetslöshet. Med det som utgångspunkt ser vi att arbetshandikappade och utomnordiska medborgare utgör en större andel av deltagarna i arbetsmarknadsutbildning än av de arbetslösa. Dessa grupper har

<sup>2</sup> Arai, Regnéer och Schröder (1999) visar att medborgarskap inte säger något om integrationsprocesser i ett samhälle och därför inte ska användas som policyparameter i synnerhet inte i arbetsmarknadspolitiska sammanhang. Personer med utländskt medborgarskap domineras av nyanlända invandrare som per definition ofta inte kan ta ett arbete.

sannolikt en svagare ställning på arbetsmarknaden än den genomsnittliga svenska mannen och kvinnan som inte är arbetshandikappad. Med det som utgångspunkt är det möjligt att andelen med en svag ställning på arbetsmarknaden ska vara betydligt högre än andelen i arbetslöshet. Detta gäller i synnerhet om vi tror att arbetsmarknadsutbildning verkligen ökar deltagarnas möjligheter att få arbete jämfört med att vara arbetslös eller delta i andra åtgärder.

Arbetsmarknadsutbildning domineras av personer i åldrarna 25-34 (*tabell 7.2*). Den näst största gruppen utgörs av personer i åldrarna 35-44. Denna rangordning har gällt hela perioden. Andelen personer yngre än 25 år uppgick till 30 procent år 1992. Sedan dess har andelen minskat vilket förklaras av introduktionen av en ny ungdomsätgärd våren 1992. Även införandet (den 1 juli år 1993) av en lånedel i utbildningsbidraget för dem som ej fyllt 25 år kan ha påverkat ungdomarna att välja bort arbetsmarknads-utbildning.<sup>3</sup> En förklaring som har förts fram är att många unga arbetslösa levde på små marginaler och därför inte hade möjlighet att bära kostnaderna för sin yrkesutbildning. Sambandet är dock oklart eftersom det kan tolkas som att ungdomsgruppen behövde ekonomisk kompensation för att delta i en utbildningsform som vid denna tidpunkt inte hade en hög status på arbetsmarknaden. Lånedelen togs bort den 1 januari år 1995.

---

<sup>3</sup> Systemet med lånedel gällde även för personer äldre 25 år som deltog i arbetsmarknadsutbildning inom det reguljära utbildningsväsendet. Se kapitel 5.

**Tabell 7.2** Deltagare i arbetsmarknadsutbildning fördelat över åldersgrupper (%), 1992-1999

ÅR	ÅLDERSGRUPPER				
	-24	25-34	35-44	45-54	55-
1992	30	38	21	9	1
1993	22	41	24	11	1
1994	15	42	26	14	2
1995	21	39	25	13	2
1996	19	39	27	13	2
1997	20	37	27	14	2
1998	22	35	26	15	2
1999	17	35	28	17	4

Källa: AMS sekvensfiler.

Andelen deltagare med endast grundskoleutbildning har minskat från 41 procent år 1992 till 23 procent år 1999 (*tabell 7.3*). En förklaring till det kan vara att en stor andel av den lågutbildade arbetskraften har gått i pension. En annan förklaring kan vara att kraven för att delta i arbetsmarknadsutbildning har ökat under 1990-talet. En tredje förklaring kan vara att de personer som är inskrivna på förmedlingen år 1999 i genomsnitt hade en bättre utbildningsbakgrund än de som var inskrivna år 1992.

År 1999 hade drygt 60 procent någon form av gymnasieutbildning och nästan 15 procent någon form av högskoleutbildning. Den sistnämnda gruppen innehåller personer med olika utbildningsinriktningar, olika långa utbildningar och personer med en högre utbildning från andra länder. Felkodningar innebär att gruppen även kan innehålla personer som inte har högskoleutbildning. Eftersom det inte finns någon publicerad kvalitetsgranskning av utbildningsvariabeln kan vi inte heller bedöma storleksordningen på problemet med felkodningar. Måtfel i en utbildningsvariabel kan få stora konsekvenser i samband med tekniska analyser av datamaterialet. Eftersom AMS data ofta används för att studera utvecklingen på arbetsmarknaden skulle det vara värdefullt att undersöka omfattningen av måtfel i utbildningsvariabeln och andra centrala variabler i AMS databaser.

**Tabell 7.3** Deltagare i arbetsmarknadsutbildning fördelat över utbildningsbakgrund (%), 1992-1999

ÅR	GRUND- SKOLA	GYMNASIE < 3 år	GYMNASIE ≥ 3 år	HÖGSKO- LA < 3 år	HÖGSKO- LA ≥ 3 år
1992	41	35	16	3	5
1993	38	36	17	3	6
1994	32	38	19	3	7
1995	30	37	22	4	8
1996	29	37	23	4	8
1997	26	35	26	4	9
1998	23	33	31	4	9
1999	23	33	30	4	9

Källa: AMS sekvensfiler.

#### *Urvalen som studeras med HÄNDEL*

Vi har valt att genomföra särskilda kartläggningar av alla deltagare som lämnade en arbetsmarknadsutbildning under det andra kvartalet åren 1992-1999. Dessa grupper utgör representativa urval av personer som deltar i en utbildning under andra delar av året. Alla utvärderingsstudier analyserar urval av deltagare men urvalen är i allmänhet avsevärt mindre än de som studeras i denna rapport.

HÄNDEL är som tidigare nämnts en longitudinell databas vilket innebär att personer kan följas från den tidpunkt de registreras på förmedling till den tidpunkt de avregistreras. Databasen startar sommaren år 1991. I samband med att nya databaser konstrueras uppkommer alltid en mängd övergångs-problem som gör att data för det första året skall tolkas med viss försiktighet.

Kartläggningar med hjälp av longitudinell data kräver en mängd olika beslut före bearbetningarna genomförs. Exempel på frågor är: vilka individer skall uppföljning baseras på? från vilken tidpunkt och hur länge skall individerna följas? och hur skall avbrott och omregistreringar hanteras? Inom ramen för arbetet i denna arbetsgrupp går det inte att följa alla deltagare över tiden eller värdera konsekvenserna av alla beslut. Därför koncentreras kartläggningen på de som lämnade en utbildning det 2:a kvartalet åren 1992-1999. Deltagarnas bakgrund och erfarenheter före en utbildning beskrivs i *tabellerna 7.4a* och *7.4b*.

En jämförelse av siffrorna i *tabell 7.4a* med dem i *tabellerna 7.1* och *7.2* visar att det inte finns några signifikanta skillnader mellan dem som lämnade en utbildning det andra kvartalet och dem som var kvarstående i en utbildning i slutet av en månad. De små skillnader som finns beror på urvalskonstruktion samt att vi har uteslutit personer

med uppenbara felaktiga markeringar på tidsvariabler. Drygt 1 procent av urvalen anges ha lämnat en utbildning vid en tidpunkt som ligger före tidpunkten för inskrivning i en utbildning (se appendix 7A). Dessa individer har tagits bort från datamaterialet.

**Tabell 7.4a** Beskrivning av deltagare som lämnade en arbetsmarknadsutbildning 2:a kvartalet åren 1992-1999 (%)

	ÅR DELTAGARNA LÄMNADE ARBETSMARKNADSUTBILDNING							
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
1a. grundskola	32	30	27	25	25	25	23	23
1b. gymnasie <3 år	43	42	42	41	40	39	34	34
1c. gymnasie ≥3 år	17	19	20	22	22	24	30	30
1d. högskola <3 år	3	3	4	4	4	4	4	4
1e. högskola ≥ 3 år	5	6	7	8	9	9	9	9
2a. < 25 år	31	22	13	20	15	15	19	16
2b. 25-34 år	36	40	41	36	39	38	35	34
2c. 35-44 år	21	23	27	25	27	28	26	27
2d. 45-54 år	11	12	17	15	16	16	16	18
2e. > 54 år	2	2	3	3	3	2	3	5
3. kvinnor	45	44	43	47	52	51	48	49
4. män	55	56	57	53	48	49	52	51
4a. ingen erfarenhet i sökt yrke	20	20	16	19	19	21	23	23
4b. kort erfarenhet	39	36	31	34	35	35	36	35
4c. lång erfarenhet	41	44	53	47	46	44	40	41
5a. formell utbildning i sökt yrke	67	68	69	67	68	67	66	65
5b. ej formell utbildning	33	32	31	33	32	33	34	35
6. nordisk medb	87	86	86	85	82	82	83	86
7. utomnordisk	13	14	14	15	18	18	17	14
8. ej handikapp	84	83	86	86	84	82	84	86
9. handikapp	16	17	14	14	16	18	16	14

Källa: HÄNDEL.

Det finns en del skillnader mellan personer som har deltagit vid olika tidpunkter under 1990-talet (*tabell 7.4a*). Jämför vi till exempel deltagare år 1995 med deltagare år 1999 ser vi för det första att andelen deltagare med treårig gymnasieutbildning eller mer har ökat från 22 procent till 30 procent. För det andra har andelen personer med ingen erfarenhet i

sökt yrke ökat något. Vidare har andelen ungdomar minskat något sedan år 1995. Notera att det är små skillnader i andelen arbetshandikappade, utom-nordiska medborgare och deltagare med formell utbildning i sökt yrke.

*Tabell 7.4b* ger ny och intressant information om deltagarnas tidigare erfarenheter av åtgärder och förmedlingsservice. Den första variabeln visar hur länge deltagarna har varit inskrivna på en förmedling eller arbetsmarknadsinstitut (AMI) innan de började en arbetsmarknadsutbildning. De andra variablerna visar hur många gånger en person har varit inskriven på AF/AMI före en utbildning och hur många sökandekategorier som deltagarna har varit registrerade i. Ett inskrivningstillfälle bryts genom att en individ avaktualiseras. Statistiken skall tolkas med stor försiktighet efter-som HÄNDEL per definition innebär att de tidiga urvalen inte kan innehålla personer med långa tider. Vi väljer att redovisa siffrorna eftersom de visar en typ av bearbetning som kan genomföras med longitudinella data.

Data över dem som deltog det andra kvartalet år 1999 visar att en stor andel av deltagarna har varit inskrivna på förmedlingen under en lång tid. Dessutom har många deltagare varit inskrivna vid flera tillfällen och sannolikt deltagit i andra åtgärder före arbetsmarknadsutbildning. Siffror indikerar att många personer som deltog år 1999 hade en lång erfarenhet av förmedlingens service och sannolikt en svag ställning på arbetsmarknaden.

**Tabell 7.4b** Beskrivning av deltagare som lämnade en arbetsmarknadsutbildning 2:a kvartalet åren 1992-1999 (%)

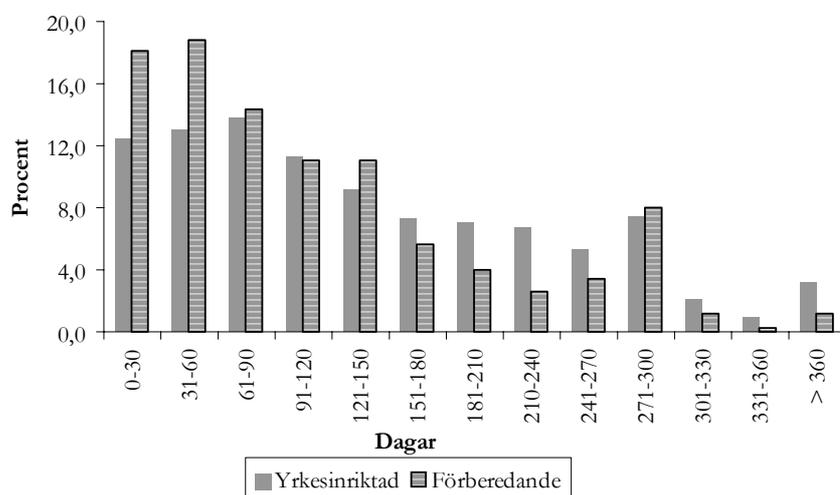
ÅR DELTAGARNA LÄMNADE ARBETSMARKNADSUTBILDNING								
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
<i>Inskrivningstid på Afj/Ami före senaste arbetsmarknadsutbildning</i>								
0-1 månad	9	5	4	5	4	4	5	6
1-3 månader	21	12	8	10	10	9	10	12
3-6 månader	24	16	12	13	13	12	13	14
6-12 månader	26	28	22	19	20	18	17	18
1-3 år	18	37	47	40	35	37	32	27
3-5 år	1	2	6	13	15	14	12	12
5-10 år	0	0	0	1	3	6	9	10
>10 år	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Antal inskrivningstillfällen på Afj/Ami</i>								
1 tillfälle	84	68	54	41	35	31	25	21
2 tillfällen	14	24	28	29	27	26	24	23
3-5 tillfällen	2	8	17	28	33	37	40	42
6-9 tillfällen	0	0	1	2	4	6	10	13
>9 tillfällen	0	0	0	0	0	0	1	1
<i>Antal sökandekategorier på Afj/Ami</i>								
1 period	11	2	0	0	0	0	0	0
2 perioder	43	20	12	8	5	4	3	2
3-5 perioder	42	58	41	28	22	16	14	14
6-9 perioder	3	19	37	38	32	27	22	18
10-20 perioder	0	1	10	26	39	49	51	50
>20 perioder	0	0	0	0	1	4	10	16

Källa: HÄNDEL. Intervallen är inte överlappande utan skiljer sig åt med en dag. Vi anger månader och år för att underlätta läsning av tabellen. OBS att HÄNDEL per definition i de tidiga urvalen inte kan innehålla personer med långa tider eller många tillfällen.

En arbetsmarknadsutbildning varade i genomsnitt i 144 dagar eller nästan 5 månader år 1999 (se även avsnitt 7.4). Utbildningstiden har ökat något jämfört med de närmast föregående åren. För kvinnor varade utbildningen i 145 dagar och för män i 143 dagar i genomsnitt år 1999. De närmast föregående åren har män haft något längre tider än kvinnor. Av *figur 7.1* framgår att en stor andel av deltagarna hade både kortare och längre kurstid. Det framgår också att en stor andel av de förberedande utbildningarna var 60 dagar eller kortare. I genomsnitt var de förberedande utbildningarna 122 dagar för kvinnor och 107 dagar för män för dem som slutade det andra kvartalet 1999. Även de yrkesinriktade kurserna var korta. Nästan 60 procent av urvalet hade

kurstider som var 150 dagar eller kortare. Drygt 10 procent av dem som deltog i förberedande kurser hade kurstider som var längre än 270 dagar. Fördelningar varierar inte särskilt mycket mellan kön eller de olika urvalen av deltagare.

**Figur 7.1** Genomsnittlig tid i den senaste arbetsmarknads-utbildningen för dem som lämnade utbildningen det andra kvartalet år 1999 (%)

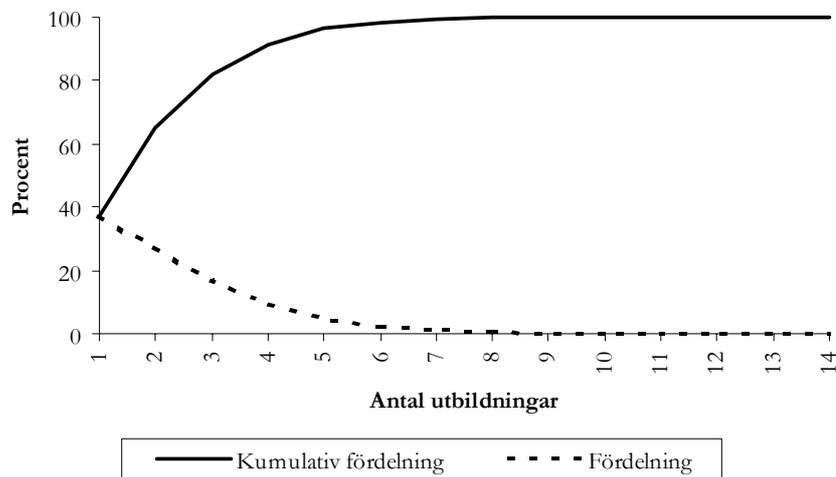


Källa: HÄNDEL.

Figur 7.2 redovisar ytterligare intressant statistik som kan tas fram med HÄNDEL. Figuren innehåller information om hur många arbetsmarknadsutbildningar deltagarna som lämnade en arbetsmarknadsutbildning andra kvartalet år 1999 sammanlagt har genomgått. Kurvan som benämns fördelning visar den procentuella fördelningen av deltagarna över antal utbildningar. Kurvan som benämns kumulativ fördelning visar hur stor del av hela urvalet som har deltagit i ett visst antal utbildningar. Det framgår att cirka 37 procent av personerna har deltagit endast i en utbildning, 67 procent har deltagit i 1-2 utbildningar och 82 procent i tre utbildningar eller färre. Fördelningskurvan visar att 10 procent av deltagarna har deltagit i tre utbildningar, fem procent i fem utbildningar och två procent i sex utbildningar. Återkommande deltagande är inte unikt för detta urval utan förekommer i ungefär lika hög omfattning i andra urval. Flera utvärderingsstudier visar att återkommande deltagande i arbetsmarknadspolitiska åtgärder är vanligt, vilket tyder på ett rundgångsproblem, det vill säga att personer cirkulerar planlöst mellan olika åtgärder. Detta är en tolkning av

siffrorna som presenteras i *figur 7.2*. I termer av arbetsmarknadsutbildning är det dock svårt att skilja hypotesen om rundgång från den att personer deltar i en planerad sekvens av utbildningar.

**Figur 7.2** Andelen deltagare av dem som lämnade en utbildning det andra kvartalet år 1999 fördelat över sammanlagt antal gånger i en arbetsmarknadsutbildning (%)



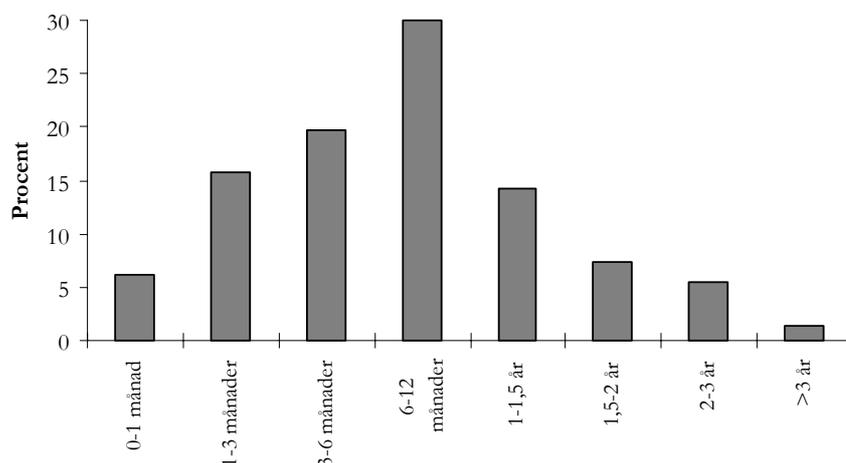
Källa: HÄNDEL.

Av *figur 7.3* framgår att många deltagare har både kortare och längre erfarenhet av arbetsmarknadsutbildning. Vi ser till exempel att 42 procent av dem som slutade en arbetsmarknadsutbildning det andra kvartalet år 1999 hade en sammanlagd kortare kurstid än sex månader.<sup>4</sup> Samtidigt hade 28 procent av urvalet en sammanlagd kurstid som översteg 12 månader. Vi vill betona att detta syftar på deltagarnas sammanlagda erfarenhet av arbetsmarknadsutbildning. Återigen detta kan tolkas både som ett problem med rundgång och som individuellt planerade utbildningssekvenser. Siffrorna kan också tolkas som att många deltagare har en svag ställning på arbetsmarknaden och därför

<sup>4</sup> Intervallen är inte överlappande utan skiljer sig åt med en dag. Vi anger månader och år för att underlätta läsningen av figuren.

ofta deltar i arbetsmarknadsutbildning, vilket resulterar i långa sammanlagda utbildningstider. Det är också möjligt att personer som deltar i många utbildningar är en grupp som i allmänhet inte är särskilt motiverad för utbildning och kanske bör erbjudas en alternativ åtgärd.

**Figur 7.3** Andel deltagare av dem som lämnade en utbildning det andra kvartalet år 1999 fördelat över sammanlagd tid i arbetsmarknadsutbildningen (%)

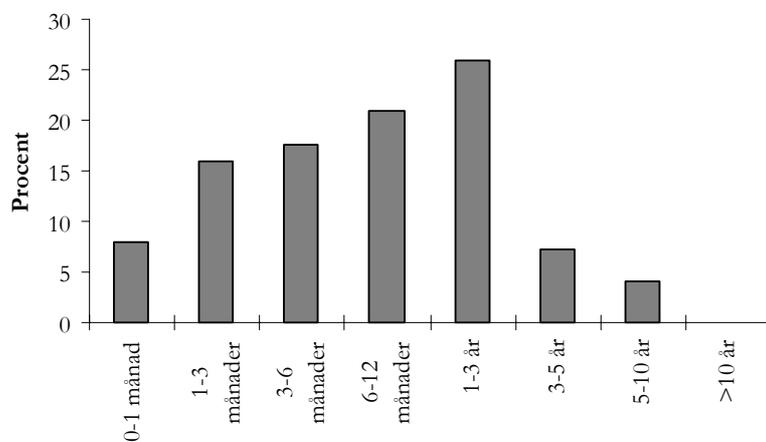


Källa: HÄNDEL.

Figur 7.4 visar hur länge personer som lämnade en arbetsmarknadsutbildning andra kvartalet år 1999 har varit inskriven på en förmedling innan de började den första arbetsmarknadsutbildningen.<sup>5</sup> Ungefär 63 procent av urvalet var inskrivna på en förmedling i sex månader eller mer före utbildningen. Detta kan tyda på att förmedlarna är noggranna vid urvalet av deltagare till en utbildning. Rekryteringen till en arbetsmarknadsutbildning bör i genomsnitt sträckas ut över tiden. Platsförmedlingsinsatser eller andra insatser kan ha prövats först och samtidigt måste förmedlare få tid att kartlägga de potentiella deltagarnas motivation och intresse. Långa inskrivningsperioder kan också tyda på att deltagarna i genomsnitt har en svag förankring på arbetsmarknaden.

<sup>5</sup> ibid.

**Figur 7.4** Andelen deltagare av dem som lämnade en utbildning det andra kvartalet år 1999 fördelat över inskrivningstid till första arbetsmarknadsutbildningen.



Källa: HÄNDEL

### 7.3 Kurstyper och utbildningsanordnare

Arbetsmarknadsutbildning består av utbildningar som upphandlas (köps) av privata och offentliga utbildningsanordnare och utbildningar som ej upphandlas. De kurser som inte upphandlas omfattar utbildningar i det reguljära utbildningsväsendet inom komvux, folkhögskola och högskola. Ej upphandlad utbildning innebär att en person går en utbildning inom det reguljära utbildningsväsendet och samtidigt får utbildningsbidrag. Även den upphandlade utbildningen kan bedrivas i det reguljära utbildningsväsendet.

År 1992 deltog 22 procent av deltagarna i en arbetsmarknadsutbildning som inte var upphandlad (*tabell 7.5*). Andelen föll till 12 procent år 1994. Minskningen sammanfaller med perioden då individer fick låna till en del av utbildningsbidraget (se kapitel 5). Lånedelen

försvann år 1995 och åren därefter noteras återigen andelar runt 20 procent. År 1999 deltog 13 procent av deltagarna i arbetsmarknadsutbildning som var ej upphandlad. Nivån är densamma som den under åren med lånefinansiering.

**Tabell 7.5** Deltagare fördelade över upphandlad och ej upphandlad arbetsmarknadsutbildning (%), 1992-1999

År	UPPHANDLAD (KÖPT)	EJ UPPHANDLAD
1992	78	22
1993	76	24
1994	88	12
1995	87	13
1996	82	18
1997	78	22
1998	84	16
1999	87	13

Källa: AMS sekvensfiler.

Före Kunskapslyftet var inriktningen på de utbildningar som gavs inom det reguljära utbildningsväsendet främst av förberedande allmänteoretisk karaktär, det vill säga utbildning i basämnen såsom matematik och naturkunskap. Kunskapslyftet har tagit över de flesta av dessa kurser. Av dem som under andra kvartalet år 1999 lämnade en förberedande utbildning hade cirka 25 procent gått en utbildning i det reguljära utbildningsväsendet som inte var upphandlad. De vanligaste yrkesinriktade utbildningarna i det reguljära utbildningsväsendet är vård-, pedagogik-, kultur- och teknikutbildningar. År 1999 fanns åtta procent av deltagarna i yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningar i det reguljära utbildningsväsendet.

Den upphandlade utbildningen har alltid varit den dominerande formen av arbetsmarknadsutbildning. År 1999 deltog 87 procent av deltagarna i någon form av upphandlad utbildning. Dessa utbildningar köps av utbildningsanordnare i offentlig och privat sektor. Den statligt ägda AmuGruppen (Lernia) har historiskt sett varit en stor anordnare av arbetsmarknadsutbildning. År 1992 deltog drygt 40 procent av deltagarna i arbetsmarknadsutbildning hos AmuGruppen (*tabell 7.6*).

Under 1990-talet har det givits goda möjligheter för nya utbildningsföretag att etablera sig på utbildningsmarknaden. Satsningarna på arbetsmarknadsutbildning och Kunskapslyftet innebar en snabb och omfattande efterfrågan på nya utbildningsplatser. Samtidigt fungerar lagen om offentlig upphandling (LOU) som garant för att upphandling av utbildning sker på marknads-mässiga villkor, vilket

innebär att många företag ofta har möjlighet konkurrera om utbildningsuppdragen. Sannolikt är det lättare att etablera sig på utbildningsmarknaden år 1999 än det var före år 1994, då LOU tillkom. Ätminstone verkar siffrorna över arbetsmarknadsutbildning peka i den riktningen. Andelen delta-gare i upphandlad utbildning i privata företag har ökat från 15 procent år 1992 till 55 procent år 1999 (tabell 7.6). Samtidigt har andelen deltagare hos AmuGruppen minskat från 42 procent till 22.

**Tabell 7.6** Deltagare fördelade över utbildningsanordnare (%), 1992-1999

ÅR	AMU-GRUP-PEN	HÖG-SKO-LAN	KOM-VUX	GYM-NASIE	PRIVA-TA FÖ-RETAG	FOLK-BILD-NINGEN
1992	42	2	25	9	15	7
1993	40	1	26	8	17	9
1994	38	1	17	5	31	9
1995	36	1	16	4	35	9
1996	34	1	18	3	35	9
1997	27	1	17	2	43	9
1998	23	1	10	2	56	8
1999	22	2	10	2	55	8

Källa: AMS sekvensfiler. AmuGruppen bytte namn till Lernia den 15 mars år 2000.

Den utbildning som ges av AmuGruppen och privata utbildningsföretag är upphandlad utbildning. Det förekommer också att länsarbetsnämnder och arbetsförmedlingar upphandlar kurser som anordnas av det reguljära utbildningsväsendet. Majoriteten av deltagarna som år 1999 gick arbetsmarknadsutbildningar på högskola, gymnasium eller folkhögskola deltog i upphandlade utbildningar. Däremot var utbildningar som anordnades av komvux främst reguljär utbildning som ej var upphandlad.

I föregående avsnitt nämns förekomsten av mätfel i tids-variabler och individernas utbildningsnivå. Bilaga 2 ger exempel på en annan typ av mätfel som kan dyka upp i registerdata. Enligt uppgifter från HÄNDEL över dem som lämnade en arbetsmarknadsutbildning vid en högskola det 2:a kvartalet år 1999 var drygt en tredjedel av arbetsmarknadsutbildningen vid högskolor och universitet ej upphandlad utbildning. Enligt bilagan innehåller denna siffra bland annat folkhögskoleutbildningar som är gymnasieutbildning och många

upphandlade utbildningar som inte är regul-jära. Efter korrigering av kodningsfel uppgår de icke upphandlade utbildningarna till cirka 6 procent av all högskoleförlagd arbets-marknadsutbildning. Den tillgängliga statistiken innebär således en kraftig överskattning av andelen personer som deltar i ej upphand-lad arbetsmarknads-utbildning på högskolenivå. Den här typen av fel kan korrigeras inom ramen för ett kontinuerligt kvalitetsarbete.

## 7.4 Yrkesinriktade och förberedande utbildningar

Arbetsmarknadsutbildningar delas in i yrkesinriktade utbildningar som direkt skall leda till ett arbete och förberedande utbildningar. De yrkesinriktade utbildningarna är i nivå med gymnasiala eller eftergymnasiala utbildningar och i vissa fall även med högskolan. Yrkesinriktade grundutbildningar förekommer främst inom vissa verkstads- och restaurangutbildningar. I allmänhet förutsätts att de arbetssökande redan har en grundutbildning eller erfarenhet från ett yrke. Personer som vill lära sig ett yrke från grunden är i allmänhet hänvisade till det reguljära utbildningsväsendet. Det finns förkunskapskrav för de flesta yrkesutbildningar. Den innehållsmässiga flexibiliteten och fokus på arbetsmarknadens behov skiljer yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningar från utbildningar i det reguljära utbildningsväsendet.

### *Förberedande utbildningar*

Det huvudsakliga syftet med de förberedande utbildningarna är att ge deltagarna kunskap i allmän-teoretiska ämnen som krävs för att tillgodogöra sig en yrkesinriktad utbildning. De förberedande kurserna ger även arbetssökande som har kort eller föråldrad utbildning en möjlighet att prova teoretiska studier. De förbere-dande utbildningarna kan också omfatta så kallade "peppnings-kurser" som skall motivera personer att studera, yrkessvenska för invandrare, kurser som syftar till att introducera män och kvinnor i nya yrken, kurser för dyslektiker med flera. Förberedande arbetsmarknadsutbildningar är således av mycket skiftande karak-tär. Kurserna har dock det gemensamt att de riktar sig till personer som har förhållandevis svag position på arbetsmarknaden. Den genomsnittliga tiden i förberedande arbetsmarknadsutbildning uppgick till fyra månader år 1999. Den yrkesinriktade utbildnin-gen varade i genomsnitt i fem månader.

Det förekommer att de förberedande utbildningarna delas in i fem olika grupper; direkt yrkesförberedande, orienterande utbildningar, yrkesinriktad svenska, lokala förberedande utbildningar och teoretisk utbildning inom det reguljära utbildningsväsendet. Konkreta exempel på utbildningar är praktisk yrkessvenska för invandrare, yrkestester, yrkesprövning, preparandkurser för lång-tidsinskrivna, ECDL-körkort (grundläggande datakunskaper), kurser för dyslektiker, teknikspåret (utbildning för att göra kvin-nor mer intresserade av teknik), industriell grundutbildning för arbetshandikappade. Invandrare som har varit inskrivna på för-medlingen i en sammanhängande period av två år och funktions-hindrade har rätt gå en grundskole- och gymnasieutbildning som en arbetsmarknadsutbildning.

*En minoritet går vidare till yrkesinriktad utbildning*

Bearbetningar av registerdata i Händel visar att en mycket liten andel av dem som avslutat en förberedande utbildning fortsätter till en yrkesinriktad. Vi har i *tabell 7.7* valt att visa utfallet efter 180 dagar eftersom andelen i utbildning normalt är högst då. De som inte är i utbildning kan vara i arbete, vara arbetslösa, i en åtgärd med mera. Uppföljningen av dem som slutade en utbildning det andra kvartalet sker således under fjärde kvartalet respektive år i tabellen.

**Tabell 7.7** Antal som avslutat förberedande arbetsmarknads-utbildning 2:a kvartalet 1992-1999 samt status efter 180 dagar (%)

STATUS EFTER 180 DGR					
ÅR	Totalt antal	I utbildning			
		Andel	- därav i a- utbildning		
			Andel	- därav förberedande	- därav yrkesinriktad
Andel	Andel	Andel	Andel	Andel	
1992	21 324	33	28	19	9
1993	18 595	29	16	11	5
1994	17 710	26	17	10	6
1995	17 739	24	16	10	6
1996	16 777	27	18	13	5
1997	15 909	34	14	10	4
1998	12 540	29	18	14	5
1999	17 498	24	12	8	4

Källa: HÄNDEL

Som framgår var det perioden 1992-1999 mellan 24 och 33 procent som fortsatte i någon form av utbildning. Kvinnor är mer benägna än män att fortsätta i utbildning, deras andel har legat 7-10 procentenheter över männens. Minst hälften av samtliga personer i utbildning deltog i en ny arbetsmarknadsutbildning, övriga personer studerade i det reguljära utbildningsväsendet. Att personer går till reguljär utbildning kan ses som ett positivt resultat. Kvinnor går i större utsträckning vidare till en reguljär utbildning. Endast mellan 4 och 6 procent av samtliga som avslutat en förberedande utbildning fortsatte till en yrkesinriktad utbildning. Ett enda år, 1992, var andelen uppe i 9 procent. Av samtliga som deltog i en ny arbetsmarknadsutbildning var det ungefär två tredjedelar, några år en lite större andel, som gick en ny förberedande utbildning.

En fördelning på kvinnor och män för dem som slutade andra kvartalet 1999 visar att det var 26 procent av kvinnorna och 20 procent av männen som fortsatte i någon form av vidare utbildning. 13 procent av kvinnorna och 8 procent av männen gick till reguljär utbildning, övriga deltog alltså i en ny arbetsmarknadsutbildning, något fler i en ny förberedande än i en yrkesinriktad. Det är ett genomgående mönster att kvinnor i större grad än män går vidare till reguljär utbildning efter en arbetsmarknadsutbildning.

Andelarna i *tabell 7.7* är ett tvärsnitt och ger därmed en viss underskattning av den andel av samtliga deltagare som förr eller senare deltar i en yrkesinriktad utbildning. Några har påbörjat en kurs direkt efter den förberedande och blivit klara före den 180:e dagen. Andelen i yrkesinriktad utbildning efter 90 dagar var dock endast 3,4 procent av samtliga som avslutade en förberedande utbildning under det andra kvartalet 1999. Andra kan av olika skäl dröja med att börja en yrkesinriktad utbildning till efter den 180:e dagen. Det kan bland annat bero på att rätt yrkesinriktad utbildning inte funnits tillgänglig som beräknat. Detta pekar i sin tur på vikten av handlingsplaner av hög kvalitet. Underskattningen kan inte vara så stor att den förrycker slutsatsen att en minoritet av dem som avslutat en förberedande utbildning går vidare till yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning.

#### *Yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning*

Yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning är den dominerade utbildningsformen inom arbetsmarknadsutbildningen (*tabell 7.8*). Andelen av alla deltagare i arbetsmarknadsutbildning har dock minskat från 70 procent år 1992 till 63 procent år 1999. Minskningen av yrkesinriktad utbildning motsvaras av en ökning av andelen deltagare i

förberedande utbildning. Det finns flera tänk-bara förklaringar till denna utveckling. En kan vara att volym-kraven medförde att resurserna koncentrerades på billigare utbildningsinriktningar, såsom förberedande utbildningar med teoretiska inslag. En andra förklaring kan vara att somliga datautbildningar fördes över till åtgärden datortek som infördes år 1995. En tredje förklaring kan vara att de som är arbetslösa år 1999 är i större behov av förberedande utbildningar än de som var arbetslösa år 1992. Kunskapslyftet får genomslag på arbetsmarknadsutbildning år 1998, vilket sannolikt förklarar den låga andelen i förberedande utbildning det året.

Vi ser att kvinnor hela perioden 1992-1999 haft färre deltagare i de yrkesinriktade utbildningarna. Skillnaden var dock liten under 1999. I de förberedande utbildningarna är det från och med 1995 som fler kvinnor än män deltagit.

**Tabell 7.8** Deltagare fördelade över yrkesinriktad och förberedande arbetsmarknadsutbildning (%), 1992-1999.

ÅR	YRKESINRIKTAD			FÖRBEREDANDE		
	Totalt	Kv	Män	Totalt	Kv	Män
1992	70	29	41	30	15	15
1993	69	27	42	31	15	15
1994	72	28	44	28	14	14
1995	69	29	40	31	17	14
1996	64	29	36	36	20	15
1997	61	26	35	39	22	17
1998	67	29	38	33	18	15
1999	63	30	32	37	20	17

Källa: AMS sekvensfiler. Avser det genomsnittliga antalet kvarstående deltagare under respektive år.

Det finns signaler om att 70-procentmålet som infördes år 1999 kan ha påverkat statistiken över förberedande utbildningar som inte berörs av målet (se kapitel 5). Anledningen är att län införde kodningsrutiner som innebar att vissa yrkesinriktade utbildningar med tveksam yrkesförankring kodades om till förberedande. Omfattningen på omkodningen är dock oklar men enligt AMS har några län systematiskt kodat om vissa yrkesinriktade utbildningar till förberedande.

I föregående avsnitt konstaterades att arbetsmarknadsutbildningen kan vara antingen upphandlad (köpt) eller ej upphandlad. Inom ramen för dessa kurstyper kan en person delta i yrkesinriktad respektive förberedande arbetsmarknadsutbildning. För att få en

överblick över utbildningsinriktning och kurstyp har vi beräknat andelen deltagare i olika kombinationer av utbildningar för år 1999. Dessa beräkningar redovisas i *tabell 7.9*. I slutet av tabellen redovisas andelen upphandlad respektive ej upphandlad (utbildning i det reguljära utbildningsväsendet), vilka är identiska med siffrorna som redovisas i *tabell 7.5*. Rad 1 visar att 93 procent av den yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningen var upphandlad. Endast 7 procent av den yrkesinriktade utbildningen var förlagd i det reguljära utbildningsväsendet. Exempel på utbildningar inom den sistnämnda gruppen kan vara vårdkurser och eftergymnasiala specialkurser inom till exempel ekonomi. Det framgår också att 67 procent av den upphandlade utbildningen avsåg yrkesinriktad utbildning, vilket i sin tur innebär att 33 procent av den upphandlade utbildningen avsåg förberedande kurser. Av de förberedande kurserna var 23 procent ej upphandlade, det vill säga inom det reguljära utbildningsväsendet. Vi ser också att 13 procent av all arbetsmarknadsutbildning var förlagd i det reguljära utbildningsväsendet.

**Tabell 7.9** Fördelning av deltagare över kurstyp och inriktning (%) 1999

	UPPHAN- DLAD	EJ UPPHAND- LAD	TO- TALT
<b>YRKESINRIKTAD</b>			
1. Andel av yrkesinriktad utbildning som är upphandlad respektive ej upphandlad	93	7	100
2. Andel av upphandlad respektive ej upphandlad utbildning som är yrkesinriktad	67	34	63
<b>FÖRBEREDANDE</b>			
3. Andel av förberedande utbildning som är upphandlad respektive ej upphandlad	77	23	100
4. Andel av upphandlad respektive ej upphandlad utbildning som är förberedande	33	66	37
	87	13	

Källa: AMS sekvensfiler.

Januari år 1997 övergick AMS till ett nytt system för att koda yrken och därmed yrkesutbildningar. Den tidigare indelningen, NYK (nordisk yrkesklassificering) ersattes av AMSYK som är en för Arbetsmarknadsverket anpassad version av SSYK (svensk standard för yrkesklassificering). NYK byggde på yrkeskategorier medan AMSYK utgår från den utbildningsnivå som normalt krävs inom ett yrke. För att

jämföra kursinnehåll över tiden måste månadsstatistiken före år 1997 kodas i enlighet med den nya klassificeringen. AMS har inte konverterat dessa uppgifter vilket gör det svårt att beskriva utvecklingen av arbetsmarknadsutbildningens yrkesinriktning med utgångspunkt från månadsstatistiken. Med hjälp av särskilda konverteringsfiler har det dock varit möjligt att på ett tillfredsställande sätt översätta gamla NYK-koder till AMSYK-koder. Problemet gäller endast AMS sekvensfiler och påverkar främst fördelning mellan teknik/ingenjörarbete och teknologi/datavetenskap.

Precis som i många andra variabler som berör kodning av yrkesgrupper finns det mätfel i variabeln för yrkesinriktning hos AMS. Mätfelen tenderar att öka med detaljeringsgrad. Till exempel är det relativt enklare i en kodningssituation att ange bransch än yrkesinriktning och position i ett företag. Analyser på branschnivå innehåller därför oftast färre mätfel än analyser på yrkesnivå.<sup>6</sup> Trots dessa problem redovisas kursinriktningar i detta avsnitt på en något mer detaljerad nivå än vad som är brukligt. Anledningen är att yrkesutbildningarna är mycket heterogena med avseende på inriktning och beskrivningar baserade på en alltför aggregerad nivå riskerar att bli schablonmässig. Eftersom volymerna under 1990-talet har varit mycket höga och siffrorna redovisas på riksnivå bör det inte innebära problem att dela in utbildningar i de kursinriktningar som redovisas i *tabell 7.9a*.

---

<sup>6</sup> Variabeln för kursinriktning är ytterligare en variabel som AMS bör kvalitetsgranska.

**Tabell 7.9a** Deltagare fördelat över yrkesinriktning (%), 1992-1999

YRKESINRIKTNING	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Teknologi/datavetenskap	2	1	3	4	4	6	7	8
Teknik/ingenjörarbete	10	11	13	14	9	9	11	9
Kultur/samhällsvetenskap	4	5	5	5	5	6	6	5
Ekonomi/media	8	9	9	9	6	7	6	6
Pedagogik	1	1	1	1	3	2	2	3
Kontorsarbete	8	8	8	7	7	7	11	11
Kundservicearbete	2	1	2	2	1	2	1	2
Restaurang/service	5	6	6	6	6	6	5	5
Försäljning detaljhandel	2	1	2	2	2	2	3	5
Hälso- och sjukvård, omsorg	16	13	9	9	9	8	7	14
Bygg- och anläggningsarbete	5	5	6	4	4	3	3	3
Hantverksarbete tillverkning	18	17	15	17	18	16	13	11
Maskinoperatörsarbete	10	13	14	15	17	15	14	10
Transport	3	2	2	2	2	2	3	3
Lokalvård/biträde	1	1	1	1	2	2	2	2
Övrigt	6	5	3	3	6	6	6	3
SUMMA	100	100	100	100	100	100	100	100

Källa: AMS sekvensfiler.

Fyra yrkesområden har minst 10 procent av deltagarna år 1999. Dessa är kontorsarbete, hälso- och sjukvård och omsorg, till-verkning och maskinoperatörsarbete. Inom hälso- och sjukvård samt omsorg finns 14 procent av deltagarna medan de andra yrkes-områdena omfattar omkring 10 procent av deltagarna. I övrigt fördelar sig deltagarna relativt jämnt över olika yrkesområden. För att få en bild av innehållet i utbildningarna följer en kortfattad beskrivning av yrkesinriktningarna och några exempel på typiska kurser inom varje yrkesområde.

*Tabell 7.9b* innehåller information om deltagarnas bakgrund i olika yrkesinriktningar. Det framgår att män och kvinnor fortfarande väljer yrkesområden mycket traditionellt. Män är klart överrepresenterade inom yrkesområdena teknologi, teknik, bygg- och anläggning, tillverkning, maskinoperatörsarbete och transport. Kvinnor dominerar inom yrkesområdena kultur, pedagogik, kontorsarbete, kundservicearbete, försäljning, lokalvård, hälso-sjukvård och omsorg. Det är möjligt att dessa utbildningsval formades redan under individernas grund- och gymnasieutbildning. En långsiktig förändring av mäns och kvinnors utbildnings- yrkesval kan endast åstadkommas genom ett målmedvetet arbete i det traditionella utbildningsväsendet. Arbetsmarknadsverket måste dock aktivt verka för att arbetslösa personer tidigt får informa-tion om möjligheterna inom alla

utbildningsområden. Praktik inom icke-traditionellt områden kan vara en väg att öppna upp för nya yrkesval senare i livet. Antalet kvinnor och deras andel i respektive yrkesutbildning redovisas i *tabell 7.9d*.

**Tabell 7.9b** Deltagarnas bakgrund fördelat över yrkesinriktning. Deltagarna slutade en arbetsmarknadsutbildning andra kvartalet år 1999 (%)

YRKESINRIKTNING	Kvin- nor	Män	Utom nor- diska med- bor- gare	Ar- bets- han- di- kap- pade	Kurslängd genomsnitt (dagar)		Grund skola	Gy- mna- sie
					Kv	Män		
Teknologi/dataveten-skap	38	62	8	9	188	207	8	66
Teknik/ingenjörarbete	33	67	7	12	148	170	12	68
Kultur/samhällsveten- skap	58	42	7	11	141	138	8	48
Ekonomi/media	54	46	6	11	153	131	12	63
Pedagogik	56	44	16	10	194	191	5	46
Kontorsarbete	69	31	7	12	124	98	16	67
Kundservicearbete	84	16	6	7	130	142	13	79
Restaurang/service	58	42	16	9	163	137	24	72
Försäljning detaljhandel	74	26	10	5	146	143	19	66
Hälso- och sjukvård, omsorg	82	18	15	8	175	153	19	70
Bygg- och anläggnings- arbete	6	94	4	8	169	109	18	80
Hantverksarbete tillverkning	16	84	11	10	175	155	22	73
Maskinoperatörsarbete	27	73	17	8	167	168	24	70
Transport	6	94	14	8	74	65	32	64
Lokalvård/biträde	60	40	25	11	119	138	36	59
Övrigt	52	48	12	12	158	145	20	66
GENOMSNIITT	45	55	11	9	149	141	18	66

Källa: HÄNDEL.

#### *Teknologi och datavetenskap*

Yrkesutbildningar inom detta område motsvarar utbildningar som riktas mot yrken som ofta kräver någon form av högskolestudier. Deltagarna erhåller naturligtvis inte fullvärdig högskolekompetens, utan deltar i utbildningsmoment som finns i en utbildning som ingår i en vanlig högskoleutbildning. Exempel på utbildningar är

programmeringskurser i Java, C++ och SQL, UNIX system, samt utbildningar med inriktning på maskinteknik. År 1999 var 38 procent av deltagarna kvinnor och åtta procent utomnordiska medborgare, vilket är lägre än genomsnittet för alla yrkesområden. Nio procent av deltagarna var arbetshandikappade vilket är i nivå med genomsnittet (*tabell 7.9b*).

Av *tabell 7.9d* framgår att antalet kvinnliga deltagare har ökat under 1990-talet. Andra kvartalet 1992 avslutade 280 kvinnor en arbetsmarknadsutbildning inom yrkesområdet. År 1999 uppgick antalet till nästan 500. Detta är ett av två yrkesområden som antalet kvinnliga deltagare har ökat.

Utbildningstiderna är förhållandevis långa och för dem som slutade en utbildning år 1999 uppgick kurslängden till drygt sex månader, i genomsnitt lite längre för män än för kvinnor. Utbildningarna är genomgående avancerade och förkunskapskraven är ofta höga. Därför är det för närvarande svårt för länsarbets-nämnderna att hitta arbetssökande som uppfyller kraven för att börja en utbildning. År 1999 deltog 8 procent av deltagarna i en arbetsmarknadsutbildning inom detta yrkesområde. Andelen yngre deltagare är något lägre än genomsnittet för all yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning (*tabell 7.9c*).

**Tabell 7.9c** Deltagarnas ålder fördelat över yrkesinriktning (%), 1999

YRKESINRIKTNING	-24	25-34	35-44	45-54	55-
Teknologi/datavetenskap	14	40	28	13	4
Teknik/ingenjörarbete	14	39	27	15	5
Kultur/samhällsvetenskap	9	35	30	19	7
Ekonomi/media	16	34	27	19	5
Pedagogik	12	32	33	20	4
Kontorsarbete	12	29	27	24	8
Kundservicearbete	27	36	19	13	5
Restaurang/service	25	38	23	12	1
Försäljning detaljhandel	13	33	25	18	11
Hälso- och sjukvård, omsorg	13	33	31	19	4
Bygg- och anläggningsarbete	19	33	23	19	5
Hantverksarbete tillverkning	21	37	26	14	2
Maskinoperatörsarbete	20	38	26	14	3
Transport	18	35	29	15	3
Lokalvård/biträde	21	36	27	13	3
Övrigt	17	34	26	17	6
GENOMSNIITT	17	35	27	17	5

Källa: AMS sekvensfiler.

#### *Teknik och ingenjörarbete*

Utbildningar inom detta yrkesområde är kvalificerade och kurs-längden är för männen ca 30 dagar längre än för yrkesutbildningar i genomsnitt. Exempel på utbildningar är nätverksteknik, programmerare/utvecklare, utbildningar med inriktning på elektronik-, maskin- och byggt teknik där män dominerar. Kvinnor går i genomsnitt kortare tid, en förklaring kan vara att de i högre grad deltar i mer administrativt än tekniskt inriktade utbildningar inom området, såsom PC-samordnare. Datautbildningarna leder ofta fram till ett certifikat. Även inom detta utbildningsområde är kurstiderna längre än för den genomsnittliga yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningen. År 1999 var 33 procent av deltagarna kvinnor och sju procent utomnordiska medborgare, vilket var lägre än genomsnittet för alla utbildningar. Även andelen yngre deltagare var något lägre än genomsnittet medan andelen arbetshandikappade var något högre. År 1999 deltog 8 procent av deltagarna i utbildningar inom detta yrkesområde. Antalet kvinnliga deltagare har minskat kraftigt under 1990-talet (*tabell 7.9d*). Andra kvartalen åren 1992 och 1995 avslutade 1913 respektive 4248 kvinnor en arbetsmarknadsutbildning inom området. Detta kan jämföras med endast 610 år 1999. (Nedgången efter 1995 beror delvis på att datorteken kom 1 juli 1995 för ungdomar och från 1 juli 1996 för övriga och att en del

administrativa datautbildningar inte längre kom att kodalas inom yrkesområdet. Vidare kan svårigheter att rätt konvertera uppgifter från NYK till AMSYK överdriva antalet deltagare år 1995.)

#### *Kultur och samhällsvetenskap*

Yrkesområdet rymmer många olika utbildningar men domineras av utbildningar på högskolenivå inom de humanistiska och samhällsvetenskapliga fakulteterna. Exempel på utbildningar är skulptör-, informatör- och multimediatekniska utbildningar. Det förekommer även utbildningar för språkvetare, översättare och tolkar. Den genomsnittliga utbildningstiden var ungefär densamma för kvinnor och män, ca 140 dagar.

Arbetsmarknaden för individer verksamma inom olika kulturyrken är begränsad, vilket innebär att dessa arbetssökande är väl representerade på arbetsförmedlingarna. Andelen deltagare har legat på en nivå runt 5 procent under hela 1990-talet. Individer som deltar i kulturutbildningar har en längre oavbruten inskrivningshistoria på arbetsförmedlingen än andra yrkesgrupper. År 1999 var 58 procent av deltagarna kvinnor och nästan hälften av deltagarna hade någon form av akademisk utbildning, vilket är högre än genomsnittet för all utbildning. Sju procent av deltagarna var utomnordiska medborgare, vilket är lägre än genomsnittet för alla utbildningarna. Andelen arbetshandikappade är något högre än genomsnittet (*tabell 7.9b*). Antalet kvinnliga deltagare som avslutade utbildning andra kvartalet 1997 uppgick till 911 och 663 år 1999 (*tabell 7.9d*).

**Tabell 7.9d** Antal kvinnor som lämnade yrkesinriktade utbildningar andra kvartalet 1992-1999 samt kvinnors andel av deltagare i respektive utbildning.

YRKESINRIKTNING	1992		1995		1997		1999	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Teknologi/datavetenskap	280	35	907	47	458	47	499	38
Teknik/ingenjörarbete	1913	34	4248	49	697	42	610	33
Kultur/samhällsvetenskap	1036	57	1268	58	911	67	663	58
Ekonomi/media	1081	49	1456	47	867	58	763	54
Pedagogik	353	60	237	50	311	57	220	56
Kontorsarbete	3666	70	2941	64	1276	67	2007	69
Kundservicearbete	539	81	559	75	287	80	463	84
Restaurang/service	938	59	988	55	586	58	619	58
Försäljning detaljhandel	550	72	579	75	337	71	709	74
Hälsa- och sjukvård, omsorg	5204	83	1889	80	1078	79	1533	82
Bygg- och anläggningsarbete	74	2	96	4	67	7	57	6
Hantverksarbete tillverkning	725	14	1656	29	532	19	414	16
Maskinoperatörsarbete	501	16	862	23	537	25	532	27
Transport	133	6	92	6	60	6	114	6
Lokalvård/biträde	404	59	420	60	325	62	358	60
Övrigt	1491	42	950	43	851	53	543	52
SUMMA	18888	43	19148	44	9180	45	10104	45

Källa: AMS HÄNDEL

#### *Ekonomi och media*

Detta yrkesområde innehåller precis som tidigare yrkesområden kurser av skiftande karaktär. De dominerande arbetsmarknads-utbildningarna är inriktade på yrken med ekonomisk anknytning. De vanligaste yrkesområdena är företagsförsäljare, administration och ekonomisk redovisning. De vanligaste mediautbildningarna är inriktade på olika former av grafisk design. Den genomsnittliga utbildningstiden var längre för kvinnor än för män. År 1999 var 54 procent av deltagarna kvinnor och 11 procent arbetshandikappade, vilket ligger över genomsnittet för samtliga utbildningar. Däremot var andelen utomnordiska medborgare lägre (*tabell 7.9b*). Antalet kvinnliga deltagare som slutade det andra kvartalet minskade från 1081 år 1992 till 663 år 1999.

#### *Pedagogik*

Arbetsmarknadsutbildningar för läraryrket har alltid omfattat en liten volym. Normalt sett är arbetssökande som vill utbilda sig inom pedagogiska yrken hänvisade till de reguljära högskole-utbildningarna.

Läraryrket i slutet på 1990-talet har medfört att AMS i samarbete med lärarorganisationerna har satsat på att öka utbudet av behöriga lärare. Målgrupperna är utomnordiska arbetssökande med lärarutbildning från hemlandet, olika akademi-kergrupper som behöver pedagogisk och praktisk utbildning och etablerade lärare som vill läsa in ytterligare ett ämne.

Utbildningarna omfattar i regel två terminer vilket innebär att de pedagogiska arbetsmarknadsutbildningarna tillhör de längsta av alla yrkesinriktade utbildningar. Den genomsnittliga kurslängden var ungefär densamma för kvinnor och män, drygt 190 dagar. Deltagarnas formella utbildningsnivå är högre än den är för deltagare i övriga yrkesutbildningar. Andelen kvinnor har varit mellan 50 och 60 procent. Andelen utomnordiska medborgare uppgick 16 procent år 1999, vilket var över genomsnittet för samtliga yrkesinriktade utbildningar. Andelen arbetshandikappade uppgick till 10 procent vilket var i nivå med andra utbildningar (*tabell 7.9b*).

#### *Kontorsarbete*

Andelen deltagare i kontorsutbildningar har legat på en stabil nivå runt 7-8 procent under stora delar av 1990-talet. Inom yrkesområdet ges bland annat kontorsinriktade kurser inom data och redovisning. I denna kategori ingår även vissa utbildningar inom lagerhantering. Den genomsnittliga utbildningstiden är näst transportutbildningar den kortaste för både kvinnor och män. Av deltagarna har ca två tredjedelar varit kvinnor. Arbetshandikappades andel översteg genomsnittet för samtliga yrkesinriktade utbildningar. Andelen utomnordiska medborgare var dock lägre än genomsnittet (*tabell 7.9b*).

#### *Kundservicearbete*

Yrkesområdet innehåller utbildningar inriktade på yrken som resebyråtjänsteman, turistvärd och receptionist. Utbildningsinriktningarna har alltid haft få deltagare och under 1990-talet har andelen pendlat mellan en och två procent. Merparten av deltagarna är kvinnor, som minst 75 procent av de redovisade åren. År 1999 var sex procent av deltagarna utomnordiska medborgare och sju procent arbetshandikappade, vilket är lägre än genomsnittet för samtliga yrkesinriktade utbildningar. Den genomsnittliga kurstiden var något längre för män. Andelen yngre deltagare är avsevärt högre än genomsnittet för all yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning (*tabell 7.9c*).

*Restaurang och service*

Yrkesutbildningar inom restaurang och service vänder sig till bland annat yrken som kock, kallskänka, servitör och hovmästare. Andelen deltagare har varierat mellan fem och sex procent under 1990-talet. Kvinnors kurstid var längre än mäns. Av deltagarna har 55-60 procent varit kvinnor (*tabell 7.9d*). 16 procent var 1999 utomnordiska medborgare vilket var betydligt högre än genomsnittet för all yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning. Andelen yngre deltagare var också avsevärt högre än genomsnittet (*tabell 7.9c*). Andelen arbetshandikappade var i nivå med genomsnittet för all yrkesinriktad utbildning.

*Försäljningsarbete inom detaljhandel*

Arbetsmarknadsutbildningarna inom detta yrkesområde är främst inriktade mot yrken som demonstratör och butiksförsäljare inom fackhandeln och dagligvaruhandeln. Den genomsnittliga utbildningstiden var ungefär densamma för kvinnor och män, ungefär motsvarande genomsnittet för alla yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningar. Av deltagarna har ca tre fjärdedelar varit kvinnor vilket är avsevärt högre än genomsnittet för alla yrkesinriktade utbildningar. Andelen utomnordiska medborgare är i nivå med genomsnittet medan andelen arbetshandikappade är avsevärt lägre än genomsnittet, fem procent jämfört med 10 procent. År 1999 deltog 5 procent av alla deltagare i en arbetsmarknadsutbildning inom yrkesområdet.

*Hälso- och sjukvård, omsorg*

Arbetsmarknadsutbildningar med inriktning på olika vårdyrken bedrivs i huvudsak på vårdgymnasier och riktas framförallt till vårdpersonal med låg formell utbildning som är arbetslösa eller deltidarbetslösa. Målsättningen för vårdbiträden är att erhålla undersköterskekompetens. Sjuksköterskor som vill utbilda sig ytterligare är främst hänvisade till reguljära högskolestudier.

Andelen deltagare uppgick till 14 procent år 1999, vilket gjorde utbildningsområdet till det största av alla yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningar. Efterfrågan på vårdpersonal är alltjämt stor men antalet lämpliga deltagare anses vara begränsad. En förklaring till det är att många personer med erfarenhet från vårdområdet studerar i Kunskapslyftet.

År 1999 gick en fjärdedel av deltagarna i det reguljära utbildningsväsendet, vilket är en ovanligt stor andel i förhållande till övriga yrkesutbildningar. Vårdutbildningar sträcker sig ofta över två terminer och blir därmed förhållandevis långa, något längre för kvinnor än för män. Andelen kvinnor har legat kring 80 procent för de redovisade åren (*tabell 7.9d*) År 1999 var 15 procent utomnordiska medborgare. Dessa siffror är högre än genomsnittet för all yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning. Andelen arbets-handikappade var något lägre än genomsnittet (*tabell 7.9b*).

#### *Bygg- och anläggningsarbete*

De upphandlade byggtutbildningarna är inriktade på fortbildning av arbetslösa personer med erfarenhet av byggnadsområdet. Det kan röra sig om kompletterande utbildningar för lärlingar som närmar sig nivån för yrkesbevis samt kompletterande teoretisk och praktisk utbildning för byggnadsarbetare med lång erfarenhet av branschen. På senare år har det även introducerats utbildningar där personer får dubbel kompetens, till exempel byggnadsträarbetare får en utbildning och yrkesbevis inom betong- eller muryrket. Personer utan formell utbildning och erfarenhet inom byggnads-området kan inte med arbetsmarknadsutbildning omskolas till byggnadsyrket.

Kurserna inom yrkesområdet är främst inriktade mot de så kallade BÖTM-yrkena (träarbetare, betongarbetare och murare). Byggnads-hantverkare såsom elektriker, VVS-montörer och golv-läggare återfinns inte i lika hög grad inom utbildningsområdet. Yrkesområdet är säsongskänsligt och utbildningarna bedrivs därför i huvudsak under vinterhalvåret.

Mycket få kvinnor deltar men de har en väsentligt längre kurs-tid än männen. För de redovisade åren har antalet inte överstigit 100 personer som slutat det andra kvartalet (*tabell 7.9d*) År 1999 var sex procent av deltagarna kvinnor och fyra procent utom-nordiska medborgare. Detta var avsevärt lägre än genomsnittet för alla yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning.

*Hantverksarbete inom tillverkning*

Utbildningarna inom detta yrkesområde riktar sig mot traditionella yrken som svetsare och styr- och reglermekaniker. Yrkesområdet har varit det största under 1990-talet med undantag för 1998 och 1999. Andelen deltagare har minskat från 18 procent år 1992 till 11 procent år 1999. Behovet av arbetskraft inom dessa yrkesområden är relativt högt men länsarbetsnämnderna anser att det är svårt att hitta arbetssökande som kan tillgodogöra sig utbildningarna.

År 1999 var den genomsnittliga utbildningstiden 175 dagar för kvinnor och 155 dagar för män, vilket var längre än genomsnittet för alla yrkesinriktade utbildningar. Spridningen i utbildningstid är stor där till exempel en licensutbildning inom svetsyrket kan omfatta någon enstaka dag medan en styr- och reglerutbildning ofta överstiger ett år. Av alla deltagare år 1999 var 16 procent kvinnor, 10 procent arbetshandikappade och 11 procent utomnordiska medborgare (*tabell 7.9b*). Andelen yngre deltagare är högre än genomsnittet för all yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning (*tabell 7.9c*).

*Maskinoperatörsarbete*

Dessa utbildningar riktar sig främst till personer som skall arbeta som CNC-operatör inom framförallt verkstadsindustrin, men även i trävaruindustrin. Andelen deltagare har under 1990-talet uppgått till som mest 17 procent år 1996. Andelen har minskat till 10 procent år 1999. Ett skäl till minskning av andelen deltagare är att länsarbetsnämnderna anser att det inte finns tillräckligt kvalificerade arbetssökande som kan tillgodogöra sig utbildningarna.

Maskinoperatörsutbildningarna liknar i hög grad svetsutbildningarna med avseende på utbildningstider och deltagare. Den genomsnittliga kurslängden var längre än genomsnittet och den samma för kvinnor och män. Åtta procent av deltagarna hade längre utbildningstid än ett år. Andelen kvinnor har successivt ökat under 1990-talet och uppgick till 27 procent 1999 (*tabell 7.9d*). Samma år var 8 procent arbetshandikappade. Andelen utomnordiska medborgare uppgick till 17 procent vilket är högt jämfört med genomsnittet för all yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning (*tabell 7.9b*). Andelen yngre deltagare ligger också över genomsnittet (*tabell 7.9c*).

### *Transport*

Utbildningarna inom yrkesområdet ger deltagarna yrkesbevis, licens, intyg eller utökad körkort för olika fordon. Vanliga utbildningar avser busskörkort, körkort för tungt släp för redan etablerade lastbilschaufförer, truckförarbevis, grävmaskin- och hjullastarutbildning samt ADR-intyg (kunskap i transport av farligt gods). Utbildningarna bedrivs precis som utbildningarna i byggnadsyrken i huvudsak under vinterhalvåret. Under sommar-månaderna är behovet av arbetskraft stort och många arbets-sökande får tillfälligt arbete. Fluktuationerna i efterfrågan på arbetskraft medför att arbetssökanden inom yrkesområdet har återkommande inskrivningsperioder på arbetsförmedlingen. Under 1990-talet har andelen deltagare pendlat mellan två och tre procent.

Utbildningstiden inom transport är de kortaste av alla yrkesinriktade utbildningar. Andelen kvinnor har samtliga redovisade år varit sex procent kvinnor, vilket är avsevärt lägre än genomsnittet för all yrkesinriktad utbildning. Åtta procent var år 1999 arbets-handikappade och 14 procent utomnordiska medborgare (*tabell 7.9b*). Andelen utomnordiska medborgare är högre än den är för genomsnittet av all yrkesinriktad arbetsmarknads-utbildning.

### *Lokalvård och biträde*

Sedan år 1996 har andelen deltagare omfattat 2 procent av alla deltagare i yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning. Inom yrkesområdet finns utbildningar till lokalvårdare, köks- och restaurangbiträden. Numera ställs det höga krav på kunskaper i hantering av bland annat kemiska rengöringsmedel. Den genomsnittliga utbildningstiden var kortare än genomsnittstiden för all yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning. Andelarna kvinnor och utomnordiska medborgare uppgick till 60 procent respektive 25 procent, vilka är avsevärt högre än genomsnitt för alla yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning (*tabell 7.9b*). Andelen arbetshandikappade var i nivå med genomsnittet. Andelen kvinnor har varit ca 60 procent under 1990-talet.

*Övriga yrkesutbildningar*

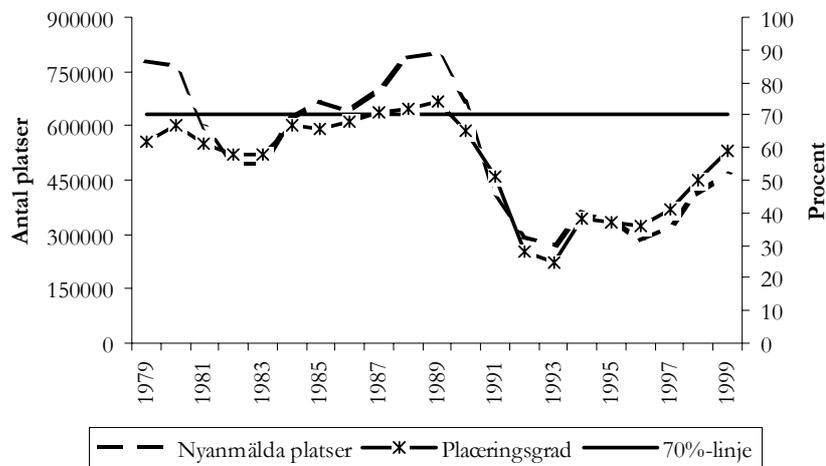
Inom denna grupp återfinns exempelvis starta-eget-utbildningar för arbetslösa personer som avser att starta egen förvärvsverksamhet. I utbildningarna ingår bland annat företagsekonomi och marknadsföring. Till övriga yrkesutbildningar räknas också utbildningar inom jordbruk, skogsbruk och trädgårdsskötsel samt utbildningar där yrkesinriktning ej angivits. Utbildningar inom gruppen är således av mycket skiftande karaktär. Av deltagarna var 52 procent kvinnor, 12 procent arbetshandikappade och 12 procent utom-nordiska medborgare, som är i nivå med genomsnittet för all yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning (*tabell 7.9b*).

## 7.5 Utfall efter utbildning - enkäter

AMS har sedan år 1979 årligen genomfört enkätundersökningar främst i syfte att kartlägga sysselsättningssituationen för personer som avslutat en yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning under andra kvartalet respektive år. Urvalet omfattar 6 000 personer och intervjuerna genomförs sex månader efter utbildningen. Frågorna berör bland annat utfall efter utbildning, utbildningens betydelse för nuvarande arbete och deltagarnas uppfattning om programmet.

Konjunkurläget påverkar alla individers möjligheter att få arbete. I en högkonjunktur är det alltid enklare för en arbetslös person att få arbete än det är i en lågkonjunktur. Naturligtvis gäller det även för personer som har deltagit i arbetsmarknads-utbildning och andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Av *figur 7.5* nedan framgår att andelen i arbete, som AMS kallar placeringsgrad, samvarierar med antalet nyanmälda lediga platser på förmedlingen (som kan ses som en indikator på kon-junkurläget). I enkäten anges tydligt vad som avses med arbete, till exempel betonas att arbete inte syftar på "AMS jobb". Detta förstärker siffrornas trovärdighet. Utfallet i figuren mäts sex månader efter utbildningen. Naturligtvis påverkas nivån av valet av mättidpunkt. Utfallet kan vara såväl högre som lägre både på kortare och längre sikt.

**Figur 7.5** Andel i arbete sex månader efter fullföljd yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning samt antal nyanmälda lediga platser, 1979-1999



Anm. Arbete innehåller tillsvidareanställning, tidsbegränsad anställning, fortsatt anställning hos samma arbetsgivare, deltidsarbete, vikariat och egen företagare. Källa: AMS uppföljningar med enkät till deltagare sex månader efter avslutad utbildning.

Figur 7.5 visar det självklara, nämligen att möjligheterna på arbetsmarknaden är bättre i en högkonjunktur än i en lågkonjunktur. Figuren visar också endast under högkonjunkturåren i slutet på 1980-talet har enkätdata givit resultatet att 70 procent har ett arbete efter en utbildning. I det perspektivet är den nya målsättningen att 70 procent av deltagarna i en yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning skall ha ett arbete 90 dagar efter en utbildning mycket ambitiös.

En effektiv arbetsmarknadsutbildning skall ge personer som deltar i programmet större möjligheter att få arbete än personer som är arbetslösa och inte deltar i programmet oavsett konjunkturläge. Skall arbetsmarknadsutbildning dessutom vara en bättre åtgärd än andra skall den ge deltagarna större möjligheter att få arbete än deltagare i andra åtgärder oavsett konjunkturläge.<sup>7</sup> Ett sett att spegla denna

<sup>7</sup> Olika åtgärder kan ha olika mål och målgrupper vilket i allmänhet försvårar den här typen av jämförelser. Skillnader kan dock tolkas som en tydlig signal om att djupare utvärderingsstudier är nödvändiga.

problematik är att jämföra personer som har deltagit i olika åtgärder. I *tabell 7.10a* redovisas statistik hämtad från AMS årsrapport över utfall 30-180 dagar efter en åtgärd. Av tabellen framgår att andelen i arbete efter en åtgärd inte är högst bland personer som har gått en arbetsmarknadsutbildning.

**Tabell 7.10a** Andel i arbete eller andra åtgärder efter avslutad åtgärd år 1998. (%)

ÅTGÄRDER	30 DAGAR	90 DAGAR	180 DAGAR
Arbetsmarknadsutbildn, inkl förberedande	21,2	28,8	33,2
Arbetslivsutveckling	15,4	19,8	22,5
Ami-åtgärd	23,9	23,9	25,4
Anställningsstöd	53,4	61,6	62,2
Arbetsplatsintroduktion	35,0	39,0	40,0
Datortek/Aktivitetscenter	15,1	22,8	26,5
Kommunala ungdomsprogram	38,0	35,5	n.a
Projektarbete	13,5	23,2	23,5
Resursarbete	45,7	51,3	55,9
Utvecklingsgaranti för ungdomar	33,5	31,8	35,3

NOT: Siffrorna avser tillsvidareanställning, tidsbegränsad utbildning tillfällig timanställning, fortsatt anställning samma arbetsgivare, tillfälligt arbete, deltidsarbetslöshet, samhäll, ombytessökande, lönebidrag, offentligt skyddat arbete, rekryteringsstöd och anställningsstöd. Förberedande utbildningar ingår i arbetsmarknadsutbildning. Källa: AMS (1999).

Utfallsmåttet i *tabell 7.10a* innehåller sysselsättning med vissa arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Om detta utfallsmått skulle användas i en utvärdering skulle det inte vara möjligt att avgöra om utfallet beror av arbetsmarknadsutbildning eller av politiska faktorer. Samtidigt är det ur ett samhällsekonomiskt perspektiv viktigast att veta hur stor andel som får ett reguljärt arbete, det vill säga som lämnar beroendet av arbetsmarknadspolitiska medel. Av siffrorna i *tabell 7.10b* framgår att andelen i arbete 90 dagar efter en arbetsmarknadsutbildning inte är mycket högre än utfallet efter andra åtgärder. På kort sikt är det faktiskt flera åtgärder som uppvisar högre utfall än arbetsmarknadsutbildningen.

**Tabell 7.10b** Andel i arbete 90 dagar efter avslutad åtgärd. (%)

ÅTGÄRD	1994/95	1995/96	1997	1998
Arbetsmarknadsutbildn, inkl förberedande	16,1	12,8	15,0	20,9
Arbetslivsutveckling	15,5	9,3	10,4	13,1
Ami-åtgärd	5,9	4,1	4,6	5,2
Anställningsstöd				45,3
Arbetsplatsintroduktion		20,3	22,0	25,3
Datortek/Aktivitetscenter		17,1	14	16,1
Kommunala ungdomsprogram		20,6	23,7	29,6
Projektarbete				15,2
Resursarbete				25,8
Utvecklingsgaranti för ungdomar				25,0

NOT: Arbete omfattar tillsvidareanställning, tidsbegränsad anställning, tillfällig anställning, fortsatt anställning hos samma arbetsgivare och tillfälligt arbete. Källa: AMS (1999).

Även siffrorna i *tabell 7.10b* kan tolkas endast som en signal om utbildningens betydelse för möjligheterna att få arbete. Anledningen är att det inte går att utesluta att det är individernas egenskaper snarare än åtgärden som har givit upphov till resultatet. Å andra sidan, om siffrorna sätts i relation till utgifterna för åtgärderna ger siffrorna tillräckligt mycket information för att föreslå fördjupade utvärderingar av arbetsmarknadsutbildningen. I det perspektivet vore det intressant att undersöka om den relativa resursfördelningen mellan olika åtgärder verkligen är samhälls-ekonomiskt effektiv.

## 7.6 Utfall efter utbildning - HÄNDEL

*"Innan 70-procentmålet var det som en höjdhoppstävling utan ribba - det räckte att hamna på mattan i nedslaget. Nu måste vi fundera över hopp tekniken..."*

Vi skall nu övergå till att med hjälp av HÄNDEL undersöka urvalen av personer som lämnade en arbetsmarknadsutbildning det andra kvartalet åren 1992-1999. (deltagarnas bakgrund beskrivs i avsnitt 7.2). Datamaterialet innehåller inte personer som har gjort uppehåll i en arbetsmarknadsutbildning utan endast personer som har fullföljt eller avbrutit en arbetsmarknadsutbildning.<sup>8</sup> Vi inkluderar personer som har avbrutit en utbildning, eftersom det inte går att utesluta att en person

<sup>8</sup> Resultaten påverkas inte särskilt mycket om personer som inte har fullföljt exkluderas från analyserna.

som avbryter en utbildning för ett arbete har fått jobbet tack vare utbildningen. Avbrytare ingår i de flesta forskningsutvärderingar av åtgärdens effekter. Personer med negativa tider, det vill säga som har registrerats i en arbetsmarknadsutbildning men som av olika anledningar sannolikt aldrig börjat, ingår inte i datamaterialet (se appendix 7A).

Data från HÄNDEL tillåter många intressanta kartläggningar. En spännande undersökning är att jämföra utfall på kort och lång sikt. Senare i detta avsnitt presenteras utfall mer än tre år efter utbildningen, vilket aldrig har gjorts tidigare. Sammantaget har vi dock studerat utfallet vid följande tidpunkter efter en arbetsmarknadsutbildning:

- 0 dagar (direkt efter avslutad arbetsmarknadsutbildning)
- 90 dagar (3 månader efter avslutad arbetsmarknadsutbildning)
- 180 dagar (6 månader efter avslutad arbetsmarknadsutbildning)
- 360 dagar (1 år efter avslutad arbetsmarknadsutbildning)
- 1 080 dagar (3 år efter avslutad arbetsmarknadsutbildning)
- 1 800 dagar (5 år efter avslutad arbetsmarknadsutbildning)

Vi har delat in arbetsmarknadsstatus i fem olika kategorier som i sin tur beskriver utfallet efter en utbildning. Kategorierna som beskrivs i detalj i appendix 7B är kortfattat följande:

**Arbete.** Avaktualisering på grund av arbete, deltidsarbetslöshet, anställningar med begränsad varaktighet, ombytessökande med lönesubventionerad anställning. Samtliga kategorier räknas som sysselsatta enligt arbetskraftsundersökningarna.

**Arbetslös.** Utan arbete och inskrivna på AF eller AMI.

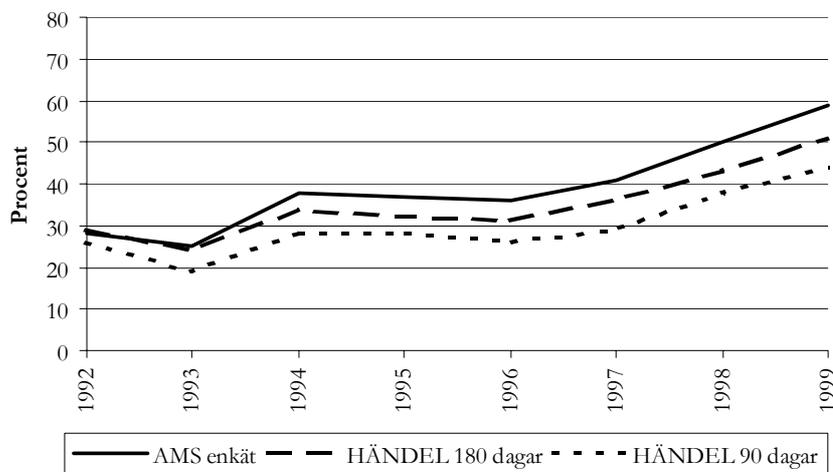
**Program.** Deltar i arbetsmarknadspolitiska program. Vi betraktar start av näringsverksamhet, beredskapsarbete och utbildnings-vikariat som program trots att de räknas som sysselsatta i AKU.

**Utbildning.** Reguljär utbildning, ny arbetsmarknadsutbildning eller SwIT.

**Övrigt.** Personer som har lämnat arbetskraften av kända skäl (föräldraledighet, pension, värnplikt med mera) eller okända skäl (ej avhörd). Hit räknas även personer som definieras som ”övriga inskrivna” på AF. Personer i denna grupp är på väg in eller ut från arbetsmarknaden. Gruppen övrigt har det gemensamt att inga personer uppbär arbetslöshetsersättning.

Innan vi tittar närmare på urvalen med hjälp av registerdata skall vi jämföra utfallet i sexmånadersundersökningen med några särskilt konstruerade utfall i HÄNDEL. Anledningen till det är att vi vill undersöka om mätmetoderna ger olika resultat. *Figur 7.6* nedan visar utvecklingen av andelen i arbete (och i vissa åtgärder) efter en arbetsmarknadsutbildning perioden 1992-1999. Siffrorna för AMS enkät är definierade på samma sätt som i *figur 7.5*. HÄNDEL 90 är identisk med den definition som används genomgående i detta avsnitt och som skall användas av AMS för att följa upp 70-procentmålet. HÄNDEL 180 är ett något bredare mått och innehåller övergångar till ytterligare några arbetsmarknadspolitiska åtgärder som i vissa avseende kan ses som sysselsättning. Detta mått används endast i *figur 7.6* och tas med för att ytterligare belysa skillnaderna mellan olika mått. Dessutom mäts det utvidgade utfallsmåttet 180 dagar efter utbildning medan de andra utfallen mäts 90 dagar efter utbildning.

**Figur 7.6** Andel i arbete och i vissa arbetsmarknadspolitiska åtgärder efter avslutad yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning, 1992-1999



Anm: HÄNDEL 90 innehåller tillsvidareanställning, tidsbegränsad anställning, fortsatt anställning hos samma arbetsgivare, Samhall, deltidsarbetslös, tillfällig timanställning, tillfälligt arbete, ombytessökande Samhall, ombytessökande, lönebidrag, offentligt skyddat arbete, rekryteringsstöd, anställningsstöd, allmänt anställningsstöd och förstärkt anställningsstöd. HÄNDEL 180 innehåller även starta-geget-bidrag, beredskapsarbete och utbildningsvikariat.

Det framgår att nivån på andelen som erhållit arbete efter utbildningen i enkätundersökningarna ligger över de siffror som erhålls med registerdata. Vidare tycks skillnaderna mellan registerdata och enkätdata ha ökat något över tiden. Skillnader mellan registerdata och enkätdata är lägre om det registerbaserade utfallet mäts med ett utvidgat HÄNDEL mått och 180 dagar efter utbildningen. Det finns flera förklaringar till skillnaderna mellan enkätdata och registerdata (se appendix 7A för djupare diskussion). En uppenbar förklaring är att AF inte får information om att personen har fått ett arbete eller att personer är registrerade som arbetslösa trots att de fått arbete. En annan uppenbar förklaring är att individer svarar fel i enkäten. Till exempel kan personer som är arbetslösa vid intervjutidpunkten men som börjar ett arbete inom en snar framtid ange att de har arbete. Vidare kan personer som arbetar mycket sporadiskt ange att de har arbete trots att de är arbetslösa vid intervjutillfället. En utgångspunkt kan vara att enkätdata ger en liten överskattning av det sanna utfallet medan registerdata ger en liten underskattning.

Siffrorna i *figur 7.6* belyser även problematiken med formulering av kvantitativa mål med arbetsmarknadsutbildning och ekonomisk-politiska åtgärder i allmänhet. Ett centralt problem är vilka data som skall användas för att följa ett mål, enkätdata ger andra resultat än registerdata. Ett annat problem är vad som skall räknas in i det utfallsmått som används för att bedöma målet med politiken. Ett tredje problem rör tidpunkt för mätning av mål-uppfyllelsen. Samtliga problem bör noggrant belysas innan man inför ett kvantitativt utfallsmål. Ansvar för det vilar naturligtvis på dem som utformar målen med politiken.

Vi skall nu gå över till att undersöka utfallet efter en arbetsmarknadsutbildning för dem som avslutade en utbildning andra kvartalet åren 1992-1999. Utfallsgranskningen inriktas först på 90 dagar efter utbildning. Innehållet i utfallsmåttet redovisas i appendix 7B. I *tabell 7.11* nedan redovisas utfallen efter en utbildning för olika grupper av deltagare. Låt oss börja med att jämföra utfallet mellan urvalen som slutade en utbildning åren 1994 och 1999. Utfallen är avsevärt högre år 1999 än 1994 för samtliga individer med samma bakgrund. För många grupper är utfallen nästan två gånger högre år 1999 än år 1994. Det gäller till exempel gymnasieutbildade, personer yngre än 25 år, personer som inte har någon erfarenhet i sökt yrke och utomnordiska medborgare. Detta kan vara en konsekvens av konjunkturläget snarare än utbildningen. Resultaten kan tolkas som att i ett starkt konjunkturläge ökar möjligheterna för alla personer oavsett bakgrund att få ett arbete.

**Tabell 7.11** Andel i arbete 3 månader efter arbetsmarknadsutbildning, inkl förberedande, fördelat på individernas bakgrund. (%)

ÅR DELTAGARNA LÄMNADE ARBETSMARKNADSUTBILDNING		1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
1a. grundskola		20	13	19	18	16	16	25	29
1b. gymnasie <3 år		23	18	26	27	25	26	35	38
1c. gymnasie ≥3 år		24	17	25	25	23	26	36	40
1d. högskola <3 år		23	18	24	22	20	22	29	31
1e. högskola ≥ 3 år		20	17	20	18	17	19	25	29
2a. <25 år		24	18	27	26	27	30	41	47
2b. 25-34 år		20	15	25	24	22	23	33	37
2c. 35-44 år		21	16	23	22	19	20	27	32
2d. 45-54 år		23	16	21	20	19	20	27	31
2e. >54 år		22	13	17	16	17	19	29	27
3. kvinnor		23	17	21	21	21	21	30	36
4. män		21	15	25	26	22	24	34	35
4a. ingen erfarenhet i sökt yrke		17	12	17	18	16	18	27	34
4b. kort erfarenhet		21	14	21	21	21	23	34	39
4c. lång erfarenhet		26	20	28	28	25	27	35	36
5a. formell utbildning i sökt yrke		23	17	26	26	24	26	35	39
5b. ej formell utbildning		20	14	20	20	18	18	29	32
6. nordisk medb		24	17	26	25	24	25	34	37
7. utomnordisk		12	7	11	10	11	13	20	26
8. ej handikapp		24	17	25	25	24	25	35	38
9. handikapp		13	10	14	13	10	11	17	19

Källa: HÄNDEL. Personerna avslutade utbildningen det andra kvartalet respektive år.

Utfallen inom varje urval fördelar sig på samma sätt oavsett vilket urval som studeras. Av siffrorna i *tabell 7.11* framgår att andelen i arbete efter en utbildning är lägst bland utomnordiska medborgare, handikappade och personer äldre än 54 år. Det kan vara värt att notera att andelen i arbete genomgående är lika hög för personer med endast grundskoleutbildning som personer med längre högskoleutbildning såsom den är kodad av personal på AF.

Sett över de redovisade åren finns det ingen systematisk skillnad mellan kvinnors och mäns andel i arbete. År 1999 var det 36 procent av kvinnorna som hade arbete och 35 procent av männen 3 månader efter avslutad utbildning. Av AMS årsrapporter för de arbetsmarknadspolitiska programmen samt av bearbetningar som arbetsgruppen gjort framgår dock att kvinnorna har en större andel deltidsarbete och tillfälliga timanställningar än männen. Av dem som avslutade en arbetsmarknadsutbildning det andra kvartalet 1999 så gällde detta 20 procent av kvinnorna och 8 procent av männen 3 månader efter utbildningen. Å andra sidan hade män tidsbegränsad anställning och tillfälligt arbete i större grad, 13 procent mot 8 procent för kvinnorna. 9 procent av männen och 5 procent av kvinnorna hade tillsvidareanställning.

I *tabell 7.12* presenteras utfall fördelat över grupper med olika erfarenhet av förmedlingens verksamhet. Precis som tidigare noteras bättre utfall för personer som lämnade en arbetsmarknadsutbildning i slutet av 1990-talet än i början. Vidare fördelas utfallen på liknande sätt inom olika grupper av deltagare. Skillnaderna är störst med avseende på inskrivningstid. Andelen i arbete efter utbildning är avsevärt lägre för grupper som har inskrivningstider på mer än tre år. Detta tyder på att inskrivningstid korrelerar med faktorer (t.ex. individernas sociala kompetens, arbetsgivarnas inställning) som påverkar individernas möjligheter att få ett arbete.

**Tabell 7.12** Andel i arbete 3 månader efter arbetsmarknads-utbildning, inkl förberedande, fördelat på inskrivningstid, inskrivningstillfällen och antal sökandekategorier. (%)

ÅR DELTAGARNA LÄMNADE ARBETSMARKNADSUTBILDNING								
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
<i>Inskrivningstid före aktuell arbetsmarknadsutbildning</i>								
0-1 månad	32	24	27	26	25	27	36	41
1-3 månader	27	21	28	26	26	28	39	41
3-6 månader	22	19	29	27	26	28	38	41
6-12 månader	19	15	25	23	21	25	33	36
1-3 år	16	13	22	22	20	21	30	35
3-5 år	18	11	17	20	18	19	27	31
5-10 år	29	14	23	16	16	16	24	25
>10 år	~	~	~	~	~	~	14	20
<i>Antal inskrivningstillfällen</i>								
1 tillfälle	22	16	22	21	18	20	29	33
2 tillfällen	21	17	24	24	22	22	31	36
3-5 tillfällen	19	17	27	26	24	25	33	36
6-9 tillfällen	~	20	26	24	26	25	36	37
>9 tillfällen	~	~	~	30	28	32	40	43
<i>Antal sökandekategoriperioder</i>								
1 period	26	21	26	40	30	24	55	36
2 perioder	23	18	25	21	22	27	33	40
3-5 perioder	20	15	24	22	20	23	32	39
6-9 perioder	21	15	23	23	21	23	34	39
10-20 perioder	~	16	25	24	22	22	31	34
>20 perioder	~	~	~	30	29	25	32	33

Anm. I fält där värde saknas är antalet observationer färre än 30 personer. Källa: HÄNDEL. Personerna lämnade utbildningen det andra kvartalet respektive år. OBS att HÄNDEL per definition i de tidiga urvalen inte kan innehålla personer med långa tider eller många tillfällen.

Utfallen varierar mellan personer med olika många inskrivningstillfällen eller sökandekategoriperioder (*tabell 7.12*). Förvånande nog är andelen i arbete något lägre för personer med flera än färre inskrivningstillfällen. En inskrivningsperiod bryts genom att individen avaktualiseras, det vill säga personer med många inskrivningstillfällen kan ha säsongarbeten. Dessa personer kan därför ha en närmare koppling till arbetsmarknaden än personer med långa inskrivningstider. För antal sökandekategoriperioder gäller att personer med många kategorier har lägre utfall än personer med färre. Åtgärdsplaceringar ingår i denna variabel och det är möjligt att personer med många

kategorier har en svag ställning på arbetsmarknaden som i sin tur påverkar jobbmöjligheterna. Sammanfattningsvis visar siffrorna i *tabell 7.12* att utfall efter en arbetsmarknadsutbildning varierar med individernas erfarenhet av förmedlingens service och andra åtgärder.

I *tabell 7.13a-b* redovisas utfall för olika kursinriktningar.

**Tabell 7.13a** Andel i arbete 3 månader efter arbetsmarknadsutbildning (%)

YRKESINRIKTNING	ÅR DELTAGARNA LÄMNADE ARBETSMARKNADSUTBILDNING							
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Teknologi/datavetenskap	18	12	22	21	21	22	27	35
Teknik/ingenjörarbete	22	16	22	21	21	24	30	33
Kultur/samhällsvetenskap	23	20	24	24	21	23	28	31
Ekonomi/media	25	21	27	24	22	23	30	36
Pedagogik	16	17	20	28	17	27	38	35
Kontorsarbete	22	17	21	21	20	23	32	41
Kundservicearbete	31	30	34	31	40	40	46	59
Restaurang/service	35	24	31	31	34	30	43	50
Försäljning detaljhandel	34	25	29	30	35	36	43	60
Hälso- sjukvård, omsorg	32	28	32	33	35	40	51	55
Bygg- och anläggningsarbete	29	20	32	37	36	43	52	51
Hantverksarbete tillverkning	23	16	29	30	26	31	42	43
Maskinoperatörsarbete	20	14	32	34	22	29	45	50
Transport	37	29	41	50	47	47	54	60
Lokalvård/biträde	22	16	21	22	25	24	37	47
Övriga yrkesutbildningar	27	20	30	26	22	21	29	26
<b>Alla yrkesutbildningar</b>	26	19	28	28	26	29	38	44
Förberedande	14	10	13	13	13	15	21	24
<b>Alla utbildningar</b>	22	16	24	23	21	23	32	36

Källa: HÄNDEL. Personerna avslutade utbildningen det andra kvartalet respektive år.

Det finns många intressanta mönster i dessa siffror. Ett är att transportutbildningar har givit det högsta utfallet alla år utom år 1993. Ett annat är att samma yrkesinriktningar tenderar att ligga högt alla år. Det gäller till exempel hälso- och sjukvård, kundservicearbete och bygg- och anläggningsarbeten. Vidare är det intressant att se att utfallen är höga för många kurser med relativt kort utbildningstid. Tittar vi

närmare på till exempel deltagare år 1999 ser vi att utfallen är höga för inriktningarna lokalvård/ biträde, transport och kundservicearbete. Utfallen för dessa kurser är dessutom avsevärt högre än för de som ofta ställer relativt höga förkunskapskrav såsom kurserna inom teknologi/datavetenskap och teknik/ingenjörarbete.

**Tabell 7.13b** Andel i arbete efter 3 månader fördelat på yrkesinriktning och kön (%)

YRKESINRIKTNING	ÅR DELTAGARNA LÄMNADE ARBETSMARKNADSUTBILDNING					
	1993		1996		1999	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
Teknologi/datavetenskap	13	11	23	20	35	36
Teknik/ingenjörarbete	16	15	21	22	34	32
Kultur/samhällsvetenskap	21	17	22	21	31	31
Ekonomi/media	22	20	22	21	38	34
Pedagogik	17	16	17	17	37	33
Kontorsarbete	18	13	21	17	45	33
Kundservicearbete	32	26	42	35	59	55
Restaurang/service	25	22	33	35	52	47
Försäljning detaljhandel	22	30	37	29	62	56
Hälso- och sjukvård/omsorg	29	23	37	28	57	44
Bygg- och anläggningsarbete	16	20	23	36	28	52
Hantverksarbete tillverkning	15	17	21	28	37	44
Maskinoperatörsarbete	14	14	23	22	51	49
Transport	11	30	37	47	65	60
Lokalvård/biträde	18	13	27	21	47	47
Övrigt	18	22	21	23	24	27
<b>Alla yrkesutbildningar</b>	21	18	25	26	45	44
Förberedande	10	9	14	12	25	23
<b>Alla utbildningar</b>	17	15	21	22	36	35

Källa: HÄNDEL

Tabell 7.13b visar utfallet tre månader efter en arbetsmarknadsutbildning för kvinnor och män. I botten av tabellen redovisas genomsnittet för all förberedande och yrkesinriktad utbildning och det framgår att det inte är några större skillnader i utfall mellan kvinnor

och män. Däremot finns en tendens att den grupp som är över-representerad i ett yrke också tycks ha arbete i större utsträckning inom detta yrke än den andra gruppen. Detta gäller till exempel för kvinnor inom kontorsarbete samt inom vård- och omsorg och för män inom bygg- och anläggningsarbete. Det gäller dock inte inom maskinoperatörsarbete, teknologi/datavetenskap, teknik/ingenjörsarbete. Inom dessa mansdominerade utbildnings-områden är andelen i arbete tre månader efter utbildning ungefär lika hög för kvinnor och män.

#### *Längre sikt*

Utfallet efter en arbetsmarknadsutbildning kan vara högre på lång sikt än på kort sikt. Ett skäl till det är att det kan ta tid för deltagarna att hitta arbeten som överensstämmer med deras kompetens och krav. Ett annat är att efterfrågans inverkan på sysselsättningschanserna neutraliseras på längre sikt. Fördelen med HÄNDEL är att det går att följa deltagarna på riktigt lång sikt. I *tabell 7.14* presenteras utfall ett till fem år efter en yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning. Det är ovanligt med uppföljningar som täcker en så lång period efter utbildningen. Den längsta perioden i utvärderingsforskningen är hittills tre år.

**Tabell 7.14** Andel i arbete efter yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning (%)

	ÅR DELTAGARNA LÄMNADE ARBETSMARKNADSUTBILDNING							
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
<b>UTBILDNINGÅRET</b>								
0 dagar	19	12	15	15	14	16	25	29
90 dagar	26	19	28	28	26	29	38	44
180 dagar	26	22	32	29	27	32	41	49
<b>1 ÅR EFTER UTBILDNINGEN</b>								
	28	31	40	35	32	41	46	
<b>3 ÅR EFTER UTBILDNINGEN</b>								
	43	47	47	46	48			
<b>5 ÅR EFTER UTBILDNINGEN</b>								
	47	52	55					

Källa: AMS HÄNDEL. Personerna lämnade utbildningen det andra kvartalet respektive år.

Utfallen efter en arbetsmarknadsutbildning ökar snabbt från tidpunkten direkt efter utbildningen till 90 dagar därefter (*tabell 7.14*). Däremot sker det inte några större förändringar mellan 90 och 180 dagar. Det gäller samtliga grupper av deltagare. Ett annat intressant resultat är att andelen i arbete 0-180 dagar efter en utbildning är ungefär lika höga för deltagare som slutade åren 1992-1997. Vidare framgår det att ungefär hälften av alla deltagare hade ett arbete tre till fem år efter utbildningen. Naturligtvis kan en avsevärt större andel ha haft ett arbete inom loppet av dessa fyra år. Siffrorna i tidigare avsnitt visar till exempel att mellan 30 och 40 procent av deltagarna har haft 3-5 inskrivningstillfällen, vilket indikerar att många har haft arbete i den mellanliggande perioden. En tolkning av de långsiktiga utfallen kan vara att de visar hur stor andel som får en mer permanent förankring på arbetsmarknaden efter en yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning.

Utfallen blir naturligtvis lägre om vi exkluderar personer som deltar i arbetsmarknadspolitiska åtgärder efter utbildning. För dem som slutade en yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning år 1994 uppgår andelen i reguljärt arbete till 32 procent ett år efter utbildningen och 48 procent fem år efter utbildningen. Detta ska jämföras med 40 procent respektive 55 procent om åtgärderna inkluderades. Skillnaderna uppgår således till åtta respektive sju procent-enheter.

Av *tabell 7.15a* framgår att andelen utomnordiska deltagare som har arbete tre till fem år efter en yrkesinriktad utbildning är avsevärt lägre än den är för andra grupper. Efter fem år varierar andelen av de utomnordiska deltagarna i arbete mellan 33-41 procent beroende av urval, vilket kan jämföras med 48-56 procent för nordiska medborgare. Andelarna var 39-43 procent för arbetshandikappade. Det framgår också att utfallet genomgående är något högre för män än för kvinnor både tre år och fem år efter utbildning. Skillnaderna mellan män och kvinnor är ungefär lika stora tre och fem år efter utbildningen. Två förklaringar till skillnaderna kan vara att kvinnor är mer benägna att studera samt genomgående tar ett större familjeansvar än män.

Av dem som slutat en yrkesinriktad utbildning 1994 hade 50 procent av kvinnorna och 58 procent av männen arbete fem år senare. Bearbetningar av HÄNDEL visar att 19 procent av kvinnorna och 31 procent av männen hade en tillsvidare-anställning. Summan av deltid och tillfällig timanställning var högre för kvinnorna än för männen, 14 respektive 4 procent. Andelen med tidsbegränsad anställning var ungefär lika stor för båda könen, 5-6 procent. Detsamma gällde tillfälligt arbete, en procentenhet för båda könen. I övrigt var det fråga om anställning i Samhall, lönebidragsanställningar med mera.

**Tabell 7.15a** Andel i arbete tre och fem år efter yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning (%)

	ÅR DELTAGARNA LÄMNADE ARBETSMARKNADSUTBILDNING							
	1992	1993	1994	1995	1996	1992	1993	1994
	3 ÅR EFTER UTBILDNINGEN					5 ÅR EFTER UT- BILDNINGEN		
Nordiskt medborgarskap	44	48	48	47	49	48	53	56
Utomnordiskt medborgarskap	28	30	34	36	43	33	36	41
Arbetshandikapp	35	36	35	35	36	39	42	43
Ej arbetshandikapp	44	48	49	48	50	48	54	56
Kvinnor	42	43	44	43	47	45	47	50
Män	44	49	50	48	49	48	55	58

*Källa:* AMS HÄNDEL. Personerna lämnade utbildningen det andra kvartalet respektive år.

*Tabell 7.15b* redovisar utfallen på kort och lång sikt fördelade över olika yrkesinriktningar. Ett slående resultat är att utfallen på tre till fem års sikt är mycket lika för många yrkesinriktningar. Till exempel är utfallen efter utbildningar inom restaurang/service, försäljning och kontorsarbete ungefär lika höga som kurser inom teknik och teknologi. Spridningen mellan de högsta och lägsta utfallen är nästan lika hög för olika deltagargrupper. För dem som slutade år 1992 är spridningen 18 procentenheter och för dem som slutade år 1996 är spridningen 19 procentenheter. För samtliga grupper ger också samma utbildningar de högsta och lägsta resultaten, nämligen transport och lokalvård/biträde.

**Tabell 7.15b** Andel i arbete tre och fem år efter yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning (%)

	ÅR DELTAGARNA LÄMNADE ARBETSMARKNADSUTBILDNING								
	1992	1993	1994	1995	1996	1992	1993	1994	
	3 ÅR EFTER UTBILDNINGEN					5 ÅR EFTER UT- BILDNINGEN			
Teknologi/datavetenskap	43	48	47	44	48	50	54	54	
Teknik/ingenjörsarbete	43	47	46	42	44	48	54	54	
Kultur/samhällsvetenskap	45	45	46	44	45	48	49	54	
Ekonomi/media	41	47	47	46	48	46	51	54	
Pedagogik	32	39	41	51	51	41	47	49	
Kontorsarbete	43	45	44	41	44	46	51	53	
Kundservicearbete	45	51	42	48	53	50	53	49	
Restaurang/service	39	41	44	46	48	43	46	50	
Försäljning detaljhandel	44	43	45	46	49	46	45	50	
Hälso- och sjukvård, omsorg	45	47	49	51	54	48	51	53	
Bygg- och anläggningsarbete	40	45	48	49	55	44	54	61	
Hantverksarbete tillverkning	44	51	52	48	48	48	56	59	
Maskinoperatörsarbete	44	50	53	51	48	46	54	58	
Transport	50	56	53	57	60	53	58	61	
Lokalvård/biträde	32	31	31	32	41	37	32	38	

Källa: HÄNDEL. Personerna lämnade utbildningen det andra kvartalet respektive år.

#### *Alternativa utfall*

Personer som inte är i arbete eller i arbetsmarknadspolitiskt subventionerad sysselsättning efter en utbildning har lämnat arbetskraften, är arbetslösa, deltar i en utbildning eller en annan arbetsmarknadspolitisk åtgärd. I *tabell 7.16a* redovisas andelen deltagare som är arbetslösa vid olika tidpunkter efter utbildningen. Arbetslösheten är hög direkt efter utbildningen och faller snabbt under utbildningsåret. Den höga arbetslösheten direkt efter utbildningen kan vara ett tecken på att många deltagare väljer att söka arbete först efter arbetsmarknadsutbildning. Arbetslösheten faller långsamt åren efter utbildningsåret.

**Tabell 7.16a** Andel i arbetslöshet vid olika tidpunkter efter yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning (%)

	ÅR DELTAGARNA LÄMNADE ARBETSMARKNADSUTBILDNING							
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
<b>UTBILDNINGÅRET</b>								
0 dagar	65	78	77	77	76	72	65	61
90 dagar	48	58	52	53	50	43	37	36
180 dagar	35	40	37	38	36	27	23	25
<b>1 ÅR EFTER UTBILDNINGEN</b>								
	34	29	31	31	30	22	20	
<b>3 ÅR EFTER UTBILDNINGEN</b>								
	23	20	21	17	15			
<b>5 ÅR EFTER UTBILDNINGEN</b>								
	18	13	12					

Källa: HÄNDEL. Personerna lämnade utbildningen det andra kvartalet respektive år.

**Tabell 7.16b** Andel i arbetslöshet vid olika tidpunkter efter yrkesinriktad utbildning fördelat på kön. (%)

	ÅR DELTAGARNA LÄMNADE ARBETSMARKNADSUTBILDNING					
	1993		1996		1999	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
<b>UTBILDNINGÅRET</b>						
0 dagar	76	79	77	75	58	64
90 dagar	54	61	50	50	32	39
180 dagar	35	44	32	39	21	29
<b>1 ÅR EFTER UTBILDNING</b>						
	26	32	27	33		
<b>3 ÅR EFTER UTBILDNING</b>						
	19	21	13	18		
<b>5 ÅR EFTER UTBILDNING</b>						
	11	14				

Källa: HÄNDEL. Personerna lämnade utbildningen det andra kvartalet respektive år.

Arbetslösheten tenderar att vara lite högre för män än för kvinnor både direkt efter en yrkesinriktad utbildning och ett till fem år efter, vilket framgår av *tabell 7.16b*. En förklaring är att en större andel av kvinnorna lämnat arbetskraften för att studera. Andra kvartalet 1999, tre år efter utbildning var 18 procent av männen och 13 procent av kvinnorna arbetslösa. Det förbättrade konjunk-turläget avspeglas

tydligt i den sänkta arbetslösheten år 1999 viss tid efter utbildning. Det kan också spegla det faktum att individer-na har sökt arbete som de kan acceptera först några år efter utbildningen.

**Tabell 7.16c** Andel i utbildning eller i ett arbetsmarknadspolitiskt program vid olika tidpunkter efter yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning. (%)

	ÅR DELTAGARNA LÄMNADE ARBETSMARKNADSUTBILDNING							
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
<b>UTBILDNINGÅRE</b>								
0 dagar	1 (1)	0 (2)	0 (3)	0 (3)	0 (5)	0 (6)	1 (5)	1 (4)
90 dagar	11 (4)	9 (6)	7 (7)	6 (8)	7 (11)	10 (12)	10 (8)	8 (5)
180 dagar	18 (11)	15 (13)	13 (11)	12 (14)	12 (16)	16 (16)	16 (11)	11 (6)
<b>1 ÅR EFTER UTBILDNINGEN</b>								
	11 (14)	15 (13)	10 (10)	10 (15)	10 (16)	14 (11)	13 (9)	
<b>3 ÅR EFTER UTBILDNINGEN</b>								
	11 (8)	9 (10)	7 (11)	12 (9)	13 (7)			
<b>5 ÅR EFTER UTBILDNINGEN</b>								
	8 (8)	10 (7)	10 (6)					

Källa: HÄNDEL. Andel i annat arbetsmarknadspolitiskt program är inom parentes. Programmen som avses är start av näringsverksamhet, beredskapsarbete, arbetslivsutveckling, utbildningsvikariat, arbetspraktik, arbetsplats-introduktion, offentligt tillfälligt arbete, projektarbete, resursarbete, ungdoms-praktik, akademikerpraktik, ungdomsintroduktion, datortek, kommunalt program för ungdomar, utvecklingsgaranti för 20-24, arbetsmarknadsinstitut och SIUS-program. Utbildning avser utbildning i det reguljära utbildningsväsendet, arbetsmarknadsutbildning och IT-satsningen (SwIT).

I tabell 7.16c redovisas andelen deltagare som har gått vidare till en utbildning (reguljär utbildning, ny arbetsmarknadsutbildning eller SwIT) eller deltar i andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder efter yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning. Andelen i arbetsmarknadspolitiska åtgärder är inom parentes. Som väntat ökar andelen som går vidare till en utbildning eller till andra åtgärder. Mönstret är detsamma för alla grupper av deltagare. Andelarna stiger snabbt och når högsta nivån 180 dagar efter utbildningen. Därefter faller andelarna långsamt. Siffrorna visar att på lång sikt går ungefär 10 procent av deltagarna vidare till ytterligare utbildning.

Tabell 7.16.d framgår att en större andel av kvinnorna än männen går vidare till utbildning efter en yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning. Det gäller främst reguljär utbildning och i viss mån en ny arbetsmarknadsutbildning. Bilden är densamma för olika tidpunkter

efter utbildningen. När det gäller andelen som befinner sig i annan arbetsmarknadspolitisk åtgärd än arbetsmarknadsutbildning så är det ungefär samma fördelning mellan kvinnor och män.

**Tabell 7.16 d** Andel i utbildning eller i ett arbetsmarknadspolitiskt program vid olika tidpunkter efter yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning. Fördelat på kön. (%)

	ÅR DELTAGARNA LÄMNAD E ARBETSMARKNADSUTBILDNING					
	1993		1996		1999	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
<b>UTBILDNINGÅRET</b>						
0 dagar	0 (2)	0 (2)	0 (5)	0 (6)	1 (3)	1 (4)
90 dagar	11 (6)	8 (7)	9 (11)	6 (12)	10 (5)	7 (5)
180 dagar	17 (13)	13 (13)	15 (17)	10 (16)	14 (6)	9 (6)
<b>1 ÅR EFTER UTBILDNING</b>	15 (12)	14 (14)	12 (16)	9 (17)		
<b>3 ÅR EFTER UTBILDNING</b>	10 (10)	8 (10)	16 (7)	11 (7)		
<b>5 ÅR EFTER UTBILDNING</b>	13 (7)	9 (6)				

Källa: HÄNDEL. Andel i annat arbetsmarknadspolitiskt program är inom parentes. Programmen som avses är start av näringsverksamhet, beredskapsarbete, arbetslivsutveckling, utbildningsvikariat, arbetspraktik, arbetsplats-introduktion, offentligt tillfälligt arbete, projektarbete, resursarbete, ungdoms-praktik, akademikerpraktik, ungdomsintroduktion, datortek, kommunalt program för ungdomar, utvecklingsgaranti för 20-24, arbetsmarknadsinstitut och SIUS-program. Utbildning avser utbildning i det reguljära utbildningsväsendet, arbetsmarknadsutbildning och IT-satsningen (SwIT).

#### *Återanställning*

Kurser inom hälso-, sjukvård, vård- och omsorg är de vanligaste yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningarna. De flesta som har fullföljt en kurs inom dessa yrkesområden har fått arbete i kommuner eller landsting. Arbetsmarknadsutbildning som riktar sig mot denna sektor tycks således vara av hög kvalitet och en viktig rekryteringsbas för arbetsgivare inom den kommunala sektorn. Trots att kurserna ger ett positivt utfall reser resultaten en fråga om ansvarsfördelningen mellan kommunerna, landstingen och staten för vårdpersonalens vidareutbildning. Kurser inom vård-området har utgjort en stor andel av arbetsmarknadsutbildningarna under hela 1990-talet. Statsmakten har således tagit på sig ett stort ansvar för utbildning av arbetskraft inom hälso- och sjukvårdssektorn.

Arbetsmarknadsutbildning kan bidra till att avlasta arbets-givare en del av kostnaden för viss personalutbildning. Det finns flera tänkbara situationer. En är om arbetsgivarna i en struktur-omvandling säger upp personer som är tillfälligt anställda (timmar, deltid, projekt med mera) men ger dem en längre anställning efter att de har genomgått en arbetsmarknadsutbildning. En annan situation är om arbetsgivare i en strukturuomvandling säger upp personer som är anställda på en låg nivå i organisationen men anställer dem på en högre nivå efter en arbetsmarknadsutbildning.

Det är svårt att belägga om företag och organisationer använder arbetsmarknadsutbildningen för att ge personer den kompetens som krävs för fortsatt anställning. Ett sätt att börja nysta i problemet är att studera hur vanligt det är att personer efter en period av arbetslöshet går tillbaka till samma arbetsgivare. Vi har utnyttjat två olika datamaterial för att undersöka återanställningsfrekvenser efter en arbetsmarknadsutbildning. Det första materialet har konstruerats genom samkörningar av arbetskrafts-undersökningarna (AKU), SCB:s longitudinella databas LOUISE och HÄNDEL. Datamaterialet täcker perioden 1993-1996. Det andra materialet är hämtat från AMS enkätundersökning av personer som lämnade en yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning någon gång under det andra kvartalet år 1998. Personerna intervjuades i november år 1998.

Vi börjar med att granska det första datamaterialet. I *tabell 7.17* redovisas andelen deltagare i arbetsmarknadsutbildning som har återanställts hos den arbetsgivare som de hade före utbildningen (och en period av arbetslöshet). Vi ser att mer än en tredjedel av deltagarna återanställs hos tidigare arbetsgivare efter en arbetsmarknadsutbildning. Vidare framgår det att andelen återanställning år 1993 är högst bland personer som har deltagit i en utbildning inom vård och omsorg och lägst inom personliga tjänster. År 1996 uppgick andelen återanställda till 58,5 procent inom vård och omsorg jämfört med 25,9 procent inom byggverksamhet. Vi vill dock betona att återanställningsandelarna genomgående är högre för personer som har varit registrerade som arbetslösa men inte deltagit i en arbetsmarknadsutbildning (60 procent inom vård och omsorg och 50 procent inom byggverksamhet).

**Tabell 7.17** Andel deltagare i arbetsmarknadsutbildning, inkl förberedande, som har återanställts hos tidigare arbetsgivare 1990-1996 (%)

NÄRINGSGREN	1993	1994	1995	1996
1. Jordbruk, skogsbruk, fiske	35,5	51,1	53,6	38,1
2. Tillverkning, mineral och energiproduktion	40,3	25,9	17,1	27,9
3. Byggverksamhet	42,9	32,3	37,4	25,9
4. Handel och kommunikation	37,0	30,5	31,0	36,2
5. Finansiell verksamhet och företagstjänster	35,5	28,3	27,3	27,9
6. Utbildning och forskning	31,6	32,8	35,9	38,4
7. Vård och omsorg	55,9	51,8	49,9	58,5
8. Personliga och kulturella tjänster	27,0	35,2	33,4	33,7
9. Offentlig förvaltning	42,5	29,3	46,6	47,5
Genomsnitt	40,9	35,0	33,7	38,6

Källa: bearbetningar av HÄNDEL, AKU och LOUISE genomförda av AMS forskningssektion.

AMS enkätundersökning, det andra materialet, ger ytterligare en bild av förekomsten av återanställningar. Undersökningen avser personer som har lämnat en arbetsmarknadsutbildning andra kvartalet år 1998. Av de som hade ett arbete vid intervjutillfället svarade 31 procent att de tidigare hade arbetat hos samma arbetsgivare. Cirka 30 procent av de som hade ett arbete svarade att de visste att de skulle erhålla anställningen redan innan de började arbetsmarknadsutbildningen. Drygt 50 procent av de som hade kommun eller landsting som arbetsgivare svarade att de hade arbetat hos samma arbetsgivare före utbildningen.<sup>9</sup> Vidare angav 66 procent av de som arbetade som undersköterskor att de tidigare hade arbetat hos samma arbetsgivare. Detta kan jämföras med de närmast största yrkesgrupperna nätverkstekniker 27 procent, svetsare 37 procent och CNC-operatörer 21 procent.

<sup>9</sup> Även andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder är omfattande i kommun och landsting (se kapitel 2).

## 7.7 Bidrar arbetsmarknadsutbildningen till att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden?

AMV har av regering och riksdag fått i uppdrag att verka för jämställdhet på arbetsmarknaden. De arbetsmarknadspolitiska programmen skall användas så att de medverkar till att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingens möjligheter att med hjälp av de olika programmen styra arbetssökande till otraditionella yrkesval varierar, men arbetsmarknadsutbildning bedöms av förmedlingarna ha de största styrmöjligheterna (se exempelvis RRV 1997). Därutöver gör AMV särskilda insatser inom ramen för den så kallade brytverksamheten. Inom denna har AMV bland annat arbetat med frågor och projekt som gäller att få fler män till lärarutbildningarna, fler män till Kunskapslyftet/komvux, fler kvinnor till data och teknik samt hur man i vägledningen skall arbeta med ett könsperspektiv. En mängd olika projekt och andra initiativ tas i det lokala arbetet på förmedlingarna för att förmå arbetssökande att välja mer otraditionellt. Arbetsgruppens intryck är att jämställdhetsmålet hålls levande i det dagliga arbetet på förmedlingarna men att det finns hinder bland annat i attityder hos såväl arbetssökande som hos arbetsgivare. Kravet på att snabbt tillsätta lediga platser kan i praktiken försvåra ett mer långsiktigt arbete med att förändra attityder. Arbetsgruppen vill betona vikten av att arbetsmarknadsutbildningens möjligheter utnyttjas för att bidra till en jämnare könsfördelning på arbetsmarknaden.

Med en jämn könsfördelning menas att båda könen skall vara representerat med minst 40 procent av deltagarna. Det gäller för arbetsmarknadsutbildningen som helhet. Män har haft ett lite större antal av deltagarna i yrkesinriktade utbildningar medan kvinnorna från och med 1995 har haft ett större antal deltagare i de förberedande utbildningarna. Ser vi på olika yrkesinriktningar blir bilden en annan. Den traditionella könsmissiga fördelningen mellan olika yrken avspeglar sig alltså i fördelningen av kvinnor och män på kurser med olika yrkesinriktning. Kvinnor dominerar bland deltagare i kurser inriktade mot vård, lärararbete, kontorsarbete, kundservicearbete samt försäljningsarbete inom detaljhandeln. Män dominerar bland deltagarna inom teknik och datavetenskap, inom kurser inriktade mot tekniker

och ingenjörsyrken, bygg- och anläggningsarbete, tillverkningsarbete samt transport- och maskinförararbete.

I *tabell 7.18* görs en jämförelse mellan andelen sysselsatta kvinnor och män i olika yrken/utbildningsinriktningar enligt AKU och de andelar som kvinnor och män har inom de olika yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningarna 1999. Vi har använt andelarna för dem som avslutade utbildningar andra kvartalet enligt HÄNDEL, vars indelning i yrkesområden är lättare att jämföra med AKU:s än om vi skulle utgå från AMS sekvensfiler som visar genomsnittligt antal kvarstående per år. Ändå kan det vara svårt att göra en exakt indelning, vissa skillnader finns förtecknade i not till tabellen, men de påverkar inte jämförelsen i avgörande grad. Vi kan också konstatera att skillnaderna mellan de båda registrens andelar i yrkesinriktad utbildning inte överstiger 3 procentenheter för de högsta procenttalen i tabellen.

För att verka utjämnande på den könsuppdelade arbetsmarknaden skall det kön som har den lägre andelen av de sysselsatta inom ett yrkesområde ha en större andel av deltagarna i motsvarande yrkesinriktad utbildning. Så är också fallet för flera av utbildningarna. Detta gäller för teknologi/datavetenskap, teknik/ingenjörsarbete samt hantverksarbete/tillverkning där kvinnornas andel i utbildningarna är väsentligt högre än deras andel av de sysselsatta. I kapitel 8 redovisas erfarenheter av det nationella IT-programmet som visar att kvinnor haft liknande andelar i dess utbildningar. Bygg- och anläggningsarbete skulle kunna inräknas men det är fråga om mycket få deltagare som är kvinnor.

Ser vi till yrkesområden där män har färre sysselsatta än kvinnor så är det framför allt inom pedagogiska yrken samt för yrken inom restaurang och service som utbildningarna verkar utjämnande. I någon mån gäller detta också inom lokalvård.

Å andra sidan verkar det som om vissa utbildningar verkar konserverande på könsfördelningen. Det gäller kvinnodominerade områden som kontorsarbete, kundservicearbete, försäljningsarbete inom detaljhandel och inte minst vårdområdet. För mansdominerade områden gäller motsvarande inom bygg- och anläggningsarbete och transportarbete.

**Tabell 7.18** Jämförelse mellan deltagare som lämnade en arbetsmarknadsutbildning 2:a kvartalet 1999 och sysselsatta i årsmedeltal 1999 fördelade efter utbildningsinriktning respektive yrke samt kön. (%)

UTBILDNINGSSINRIKTNING/ YRKE	A-utb		Sysselsatta	
	Kv	Män	Kv	Män
Teknologi/datavetenskap	38	62	24	76
Teknik/ingenjörarbete	34	66	16	84
Kultur/samhällsvetenskap	59	41	52	48
Ekonomi/media	54	46	45	55
Pedagogik	56	44	71	29
Kontorsarbete	69	31	68	32
Kundservicearbete	84	16	86	14
Restaurang/service	58	42	76	24
Försäljning detaljhandel	75	25	63	37
Hälso- och sjukvård/omsorg	81	19	83	17
Bygg- och anläggningsarbete	5	95	3	97
Hantverksarbete tillverkning	17	83	10	90
Maskinoperatörsarbete	27	73	25	75
Transport	6	94	6	94
Lokalvård/biträde	60	40	67	33
Totalt	45	55	48	52

Anm. Det finns vissa skillnader mellan definitionerna på utbildningsinriktningar och yrken. I utb.inriktningen kultur/samhällsvetenskap ingår specialister inom biologi, jord- och skogsbruk som ej ingår i yrkesdef. I utb.inriktningen ekonomi/media ingår lant- och skogsmästare, biomedicinska analytiker, som ej ingår i yrkesdef. I utb.inriktningen restaurang/service ingår ej skötare, vårdare, tandsköterskor, som ingår i yrkesdef, utan dessa ingår i utb.inriktningen hälso- sjukvård/omsorg. De grupper som skiljer är ej omfattande och påverkar inte jämförelsen nämnvärt. Källa: SCB (AKU) och HÄNDEL

Påståendena om att vissa utbildningar verkar utjämnande respektive konserverande på yrkesstrukturen kan naturligtvis nyanseras. Tabellen ger ingen information om könsfördelningen på olika nivåer inom respektive yrkesområde eller på vilken nivå deltagare anställs efter utbildningen. Vidare består de redovisade områdena av aggregat av en mängd olika yrken som borde jämföras var för sig innan säkra slutsatser dras om arbetsmarknads-utbildningens bidrag till en jämnare könsfördelning. Antalet personer som genomgår en yrkesinriktad arbetsmarknads-utbildning är mycket marginellt i relation till antalet sysselsatta personer. Jämförelsen i *tabell 7.18* kan dock tjäna som en indikation på om arbetsmarknadsutbildningen verkar i rätt riktning.

#### *Kvinnor bryter in på vissa områden*

En jämförelse av åren 1992 och 1995 visar att andelen kvinnor ökade markant inom några mansdominerade utbildningsområden, vilket framgår av *tabell 7.9d*. Till exempel ökade andelen kvinnor inom teknologi/datavetenskap, teknik/ingenjörarbete och hant-verksarbete med drygt 10 procentenheter. Kraftiga ökningar noterades även inom maskinoperatörsarbete. Även om det finns en tendens till ökad andel kvinnor i bygg- och anläggningsarbete så är antalet litet. Andelen kvinnor har fortsatt att öka i synnerhet inom maskinoperatörsarbete där den uppgår till 27 procent år 1999 jämfört med 16 procent år 1992. För de tekniska utbildningar verkar dock kvinnornas andelar ha sjunkit mot slutet av 1990-talet, även om en del av förklaringen till det stora antalet deltagare i teknik/ingenjörarbete år 1995 kan bero på att vissa administrativa datautbildningar kom att kodas så. Det verkar som om kvinnor är mer benägna att välja otraditionellt än män. En förklaring till det kan vara att kvinnor tjänar relativt sett mer än män på att byta yrkesområde.

#### *Andel i arbete*

Det finns ingen systematisk skillnad mellan mäns och kvinnors andel i arbete efter utbildning om man ser samtliga utbildningar sammanslagna. Det finns dock ett mönster att det kön som är överrepresenterat i ett yrke också tycks ha arbete i större utsträckning inom detta yrke än det andra könet. Undantagna från detta mönster är utbildningar för maskinoperatörsarbete, teknologi/datavetenskap, teknik/ingenjörarbete. Andelen i arbete tre månader efter utbildning är i dessa yrken ungefär lika hög för kvinnor och män.

Kvinnor fick i högre grad deltidsarbete och tillfälliga timanställningar medan män oftare fick tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. Arbetsgruppens beräkningar visar att skillnaderna kvarstod 1999 fem år efter en avslutad utbildning 1994, utom vad gäller tidsbegränsad anställning. Eftersom ett likartat mönster återfinns på arbetsmarknaden i stort så kan inte dessa skillnader hänföras till att personerna genomgått en arbetsmarknadsutbildning. Snarare bör utbildningen ha motverkat dessa skillnader.

Ett mönster som kan skönjas redan 6 månader efter arbetsmarknadsutbildning och sedan blir tydligare upp till fem år efter är att kvinnorna lämnar arbetskraften för studier eller av andra skäl i större omfattning än vad männen gör. Det bidrar till att den relativa arbetslösheten är något lägre för kvinnor än för män viss tid efter arbetsmarknadsutbildning.

#### *Tillgång till utbildning*

Fler kvinnor än män är deltidsarbetslösa. Eftersom arbetsmarknadsutbildningarna i allmänhet går på dagtid och förutsätter heltidsstudier så kommer många arbetslösa kvinnor inte ifråga för arbetsmarknadsutbildning. Möjligheter till en flexibel förläggning i tid och rum av utbildningarna skall utnyttjas för att underlätta för fler att delta.

Män tycks i ..”större utsträckning ställa krav på yrkes-utbildning medan kvinnor oftare accepterar mer allmänt inriktade kurser.”... ”Som motiv för agerandet har främst anförts att kvinnor jämfört med män har sämre självförtroende och självkänsla och att deltagandet i de allmänt inriktade utbildningarna bidrar till att stärka självförtroendet.” (Ur RRV 1997) Arbetsgruppen har vid sina besök på förmedlingar fått bekräftat vikten av att de pedagogiska metoderna anpassas till olika deltagares bakgrund. Det är också viktigt att förmedlingen håller en god kontakt under kursens inledning med dem som har dåligt självförtroende.

## 7.8 Kostnader för olika utbildningar

Pris per kursdeltagarvecka är ett mått på den kostnad som LAN betalar vid köp av arbetsmarknadsutbildning. Utöver denna kostnad skall deltagaren ha utbildningsbidrag. En utbildning behöver inte vara dyr för att priset per kursdeltagarvecka är högt. Kostnaden beror också längden på kursen. I *tabell 7.19* redovisas priset enligt den indelning som AMS gör i sina årsrapporter. Den innehåller färre yrkesområden än den indelning av yrkesinriktade utbildningar som vi använt i de tidigare tabellerna.

**Tabell 7.19** Pris per kursdeltagarvecka. Löpande priser.

UTBILDNINGSSINRIKTNING	BUDGETÅR		
	1997	1998	1999
Teknik/data (inkl teknik/ingenjörarb)	2 170	1 900	2 460
Samhällsvetenskap (inkl kultur, ekonomi, media, pedagogik)	1 620	1 890	2 120
Vård/omsorg	910	1 040	1 070
Administration (kontorsarb, kundservicearb)	1 250	1 620	1 240
Handel (försäljning detaljhandel)	1 650	1 720	2 050
Bygg (inkl anläggningsarb)	2 300	2 400	2 460
Tillverkning (inkl hantverksarb, maskinoperatörsarb)	2 300	2 200	2 425
Service (inkl restaurang, lokalvård/biträde)	2 220	2 630	2 620
Transport	1 630	2 110	1 975
Förberedande utbildning	1 060	1 100	1 015
Övrigt	780	875	1 355
<b>TOTALT</b>	<b>1 629</b>	<b>1 920</b>	<b>2 140</b>

Källa: AMS Apra 2000:1

Det högsta priset per vecka har serviceutbildning där ca 60 procent av deltagarna är kvinnor. Restaurangutbildningen som ingår har en genomsnittlig kurstid för kvinnor på 163 dagar, vilket är över genomsnittet för alla utbildningar (*se tabell 7.9b och 7.19*). Därefter i pris kommer teknik/data/ingenjörutbildningar där cirka två tredjedelar är män och byggutbildningar med nästan enbart män. De förstnämnda utbildningarna tillhör de som pågår längst medan byggutbildningar är under genomsnittet i kurslängd. Utbildningar i tillverkningsyrkena domineras av män och är något längre än den genomsnittliga kurstiden.

De lägsta priserna per vecka av de yrkes-inriktade utbildningarna har de kvinnodominerade yrkesområdena vård och administration. Vårdutbildningarna är längre än genomsnittet, medan de administrativa är kortare än genomsnittet.

Sett som helhet kan man konstatera att män i genomsnitt deltar i utbildningar som kostar mer totalt sett än kvinnors utbildningar i genomsnitt. Om vi förutsätter att kostnaderna för varje utbildning för sig kan motiveras utifrån de krav som finns på arbetsmarknaden för att deltagarna ska bli anställningsbara så är det ingen lösning på något rättviseproblem att försöka utjämna kostnaderna mellan olika yrkesutbildningar. Istället bör kvinnor och män välja utbildningar mer otraditionellt.

## 7.9 Förmedlarnas syn på arbetsmarknadsutbildning

Förmedlarna avgör vilken arbetsmarknadspolitisk åtgärd en arbetslös person skall anvisas till. Valet mellan att anvisa till en utbildning eller en annan åtgärd beror på förmedlarens uppfattning om den enskilde individens förmåga att tillgodogöra sig olika åtgärder. En dyr yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning skall erbjudas till de arbetslösa som är mest motiverade att delta och som inte kan få ett arbete utan utbildningen. I en situation med begränsad tillgång på alternativa åtgärder och många sökande är det svårt för förmedlare att noggrant bedöma varje sökande. Risken är då stor att arbetsmarknadsutbildning inte hanteras som ett kvalificerat program som skall höja deltagarens kompetens. Den här typen av problem kan ha funnits under perioden med volymmål för arbetsmarknadsutbildningen (se kapitel 5).

Det finns få kvalitativa studier om förmedlarnas inställning och uppfattning om arbetsmarknadsutbildningen. SCB:s djupinter-vjuer - på uppdrag av vårt projekt - av förmedlare i olika delar av landet ger en bild av några förmedlares syn på arbetsmarknadsutbildningen och dess mål under 1990-talet. Förmedlarna tror att arbetsgivare har en skeptisk inställning till arbetsmarknadsutbildning. En av de intervjuade förmedlarna uttryckte det så här: *”det är många företag som rynkar på näsan åt AMS-utbildningar, det tycker jag att man bör”*. Vidare anser förmedlarna att denna syn på arbetsmarknadsutbildning har uppstått på grund av den ensidiga satsningen på arbetsmarknadsutbildning och volymmålet. En förmedlare argumenterar med utgångspunkt från perioden före år 1999 att *”en massa sökande har tidigare fått utbildning - till ingen nytta. För*

*vissa visste vi på förhand att utbildningen inte kommer att ge den sökande ökade chanser att komma ut på arbetsmarknaden.”*

Förmedlarna har överlag en positiv syn på 70-procentmålet. De anser att det nya målet gör det möjligt för förmedlingen ”att återvinna företagets förtroende”. Däremot är de tveksamma till sättet att mäta målet. Fokus på en viss tidpunkt anser de ger en för snäv bild av utfallet samtidigt som de anser att det finns andra positiva utfall än arbete. En förmedlare betonar att en konsekvens av det nya målet kan bli att registren hålls mer aktuella än tidigare.

Samtliga förmedlare anser att arbetsmarknadsutbildning är ett bra program när förmedlingen får arbeta med att utforma utbildningar riktade mot en tydlig efterfrågan på arbetsmarknaden. De anser också att det är viktigt att arbetsgivarna är med tidigt i planeringen av utbildningen samt att det bör finnas en inbyggd arbetsplatsförlagd del i utbildningen. Med avseende på deltagarna betonar de att även om det går att anvisa personer till arbetsmarknadsutbildningen så är det individens motivation som slutligen faller avgörandet. En förmedlare uttrycker ”*det är individen själv som måste ta ställning till om det är något man vill gå in i - det får aldrig beta att det var AF som ville att jag skulle gå den här utbildningen.*”

## **7.10 Deltagarnas uppfattning om arbetsmarknadsutbildning**

Förutom AMS egna uppföljningar finns det få kartläggningar av deltagarnas uppfattning om de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna i allmänhet och arbetsmarknadsutbildning i synnerhet. Inom ramen för ett pågående projekt om arbetslösas sökbeteende har forskare i Danmark, Finland, Norge och Sverige jämfört deltagares inställning till arbetsmarknadspolitiska åtgärder i de olika länderna (Nordiska Ministerråd 1999). Undersökningen omfattar cirka 2 000 personer från varje land och individerna intervjuades under våren år 1998. Se Regnér och Wadensjö (1999) för en beskrivning av den svenska enkätundersökningen.

Undersökningen innehåller två frågor om åtgärdernas effekter. Den ena lyder, ”*tror du att dina möjligheter att få ett reguljärt arbete har ökat genom att du har deltagit i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd*” och den andra ”*tror du att arbetsmarknadspolitiska åtgärder ökar deltagarnas möjligheter att få ett reguljärt arbete i största allmänhet*”. En person bedömer således både sin egen och andras möjligheter att få

arbete med arbetsmarknads-politiska åtgärder. Resultaten varierar kraftigt mellan länderna men genomgående gäller att andelen nöjda deltagare är högst i Norge och lägst i Sverige. I Norge anger 69 procent att de tror att möjligheterna att få ett arbete har ökat med åtgärden. I Sverige uppgår andelen till 46 procent. Motsvarande andelar i Danmark och Finland är 58 respektive 60 procent. Skillnaderna mellan länderna är något större när det gäller individernas uppfattning om åtgärdernas effekter i allmänhet. I alla länder utom Sverige anser majoriteten av deltagarna att en arbetsmarknadspolitisk åtgärd ökar deltagarnas möjligheter att få arbete.

I undersökningen betonas att det är svårt att avgöra varför individer har så olika uppfattning i de nordiska länderna. En tänkbara förklaring som lyfts fram är de svenska volymsats-ningarna på 1990-talet. Liknande satsningar finns till exempel inte i Norge. Å andra sidan är bedömningen relativt positiv i Finland som hade en expansion av arbetsmarknadspolitiken motsvarande den i Sverige. En annan förklaring som lyfts fram är att effektiviteten i åtgärdsplaceringen i Sverige kan vara relativt sämre, det vill säga förmedlare i Sverige placerar personer i fel åtgärder relativt oftare än förmedlare i de andra länderna. Ytterligare en förklaring är att deltagare i Sverige i genomsnitt är mindre motiverade att delta i programmet än individerna i de andra länderna.

AMS har sedan slutet av 1970-talet genomfört sexmånaderuppföljningar av personer som slutade yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning under det andra kvartalet. Frågornas formulering och svarsalternativ skiljer sig åt mellan undersökningar, men en fråga som återkommer avser deltagarnas uppfattning om utbildningen som helhet. Frågan kan ses som en individuell kvalitativ bedömning av utbildningen. Den översta raden i *tabell 7.20* visar andelen deltagare som är mycket nöjda med utbildningen. Andelen ligger kring 35 procent alla år. Det är dock svårt att bedöma innebörden av den positiva uppfattningen. Elever kan till exempel uttrycka missnöje för att lärarna ställde för hårda krav. Den typen av rapportering behöver inte vara omfattande, men visar att det alltid finns ett mått av osäkerhet i självrapporterad uppfattning. Samtliga år ligger andelen som är helt eller något missnöjd runt 8 procent.

**Tabell 7.20** Deltagarnas bedömning av den yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningen. (%)

FRÅGA	2:a kvartalet år 1991	2:a kvartalet år 1994	2:a kvartalet år 1996	2:a kvartalet år 1998
Vad anser du om utbildning som helhet? <i>Mycket nöjd</i>		35	36	34
Vilken nytta anser du att du har i ditt arbete av Din arbetsmarknadsutbildning? <i>Helt nödvändig</i>	37			
Utbildningen och det jag lärde mig då var helt avgörande för att få de arbete jag har nu. <i>Instämmer helt</i>		16		
Utbildningen vara helt avgörande för att få det arbete jag har nu. <i>Ja, absolut</i>			35	
Anser du att utbildningen var helt avgörande för att du skulle få de arbete du har nu? <i>Ja, absolut.</i>				31

Källa: AMS sexmånader uppföljningar av personer som har slutat en yrkesinriktad utbildning.

Tabell 7.20 innehåller också svarsfördelningar över frågor om betydelsen av arbetsmarknadsutbildning för det arbete som deltagarna fick efter programmet. I samtliga fall har vi angivit det mest positiva svarsalternativet. Frågorna och svarsalternativen för de tre sista urvalen liknar varandra och det framgår att drygt en tredjedel av de som slutade en utbildningen åren 1996 och 1998 anser att utbildningen var helt avgörande för att få jobbet. Andelen var avsevärt lägre år 1994. Ungefär 50 procent av deltagarna samtliga år säger att utbildningen inte hade någon betydelse för att de skulle få jobbet. Även dessa resultat är svårtolkade. En anledning är att många personer kan ha fått ett jobb på grund av utbildningen trots att de själva anser att den inte hade någon betydelse. Samtidigt kan många som anger att de har fått jobbet på grund av utbildningen övertolka betydelsen av programmet. En försiktig tolkning av siffrorna är att arbetsmarknadsutbildning i termer av sysselsättning har varit av stor betydelse för jobbet men endast för en liten andel av deltagarna

AMS åtgärdsundersökning år 1998 av dem som slutade en arbetsmarknadspolitisk åtgärd det fjärde kvartalet år 1996 innehåller också information om deltagarnas uppfattning om arbetsmarknadsutbildning (Harkman, Johansson och Okeke 1999). Deltagarna får bedöma i vilken utsträckning som åtgärden påverkade chansen att få

ett reguljärt arbete. Det intressanta med denna undersökning är att det är möjligt att jämföra uppfattningen bland deltagare i olika åtgärder.

Deltagarna i arbetsmarknadsutbildning anger i större utsträckning än deltagare i andra åtgärder att programmet ökade deras chanser att få ett arbete. Av deltagarna i arbetsmarknadsutbildning ansåg 57 procent att programmet ökade sysselsättningsmöjligheterna. Detta kan jämföras med 54 procent av deltagarna i rekryteringsstöd, 44 procent i arbetsplatsintroduktion, 39 procent i utbildningsvikariat, 27 procent i beredskapsarbete och 26 procent i datortek. Det är intressant att se att deltagarna i utbildning genomgående är mer positiva än deltagare i andra åtgärder. Samtidigt är det något förvånande att andelarna är så mycket lägre bland personer som deltog i subventionerad sysselsättning.

Även när det gäller andelen som anser att åtgärden har haft betydelse för nuvarande sysselsättning är deltagarna i arbetsmarknadsutbildning mest positiva. 44 procent anser att utbildningen har haft stor betydelse för det nuvarande jobbet. Det kan jämföras med 40 procent av deltagarna i arbetsplatsintroduktion, 37 procent i rekryteringsstöd, 23 procent i utbildningsvikariat, 26 procent i beredskapsarbete och 9 procent i datortek. Det finns inga nekande eller vet ej alternativ, vilket är underligt ur ett objektiva uppföljningsperspektiv.

Individernas uppfattning om deltagande i en åtgärd kan endast ses som en indikator på tillståndet i åtgärden och som ett komplement till utvärderingar av arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Anledningen är att det inte går att bortse från att individerna syftar på andra faktorer än åtgärden när de gör sin bedömning. De främsta indikatorerna på kvalitet är de kunskaper individerna har fått genom utbildningen och arbetsgivarnas benägenhet att anställa personer som har deltagit i ett program.

#### *Länsarbetsnämndens kvalitetsenkäter*

Länsarbetsnämnderna genomför löpande uppföljningar av elevernas uppfattning om den upphandlade arbetsmarknadsutbildningen. Dessa publiceras inte utan rapporteras till AMS som i sin tur gör en sammanställning som delas ut till länen. Sammanställningen innehåller information om elevernas värdering av utbildningens innehåll med avseende på kunskap, litteratur med mera. Eleverna bedömer även utbildningsmiljön, arbetsförmedlingens roll samt lärarnas kunskaper och attityder. Länsarbetsnämnder använder enkäterna i kontakterna med de lokala utbildningsanordnarna, bland annat för att kunna rätta

till brister i utbildningen. Arbetsgruppen har erfarit att det finns en viss kritik mot enkäterna, varför de inte används konsekvent.

I enkäterna får deltagarna göra bedömningar på en skala från noll till tre där den högsta siffran anger det bästa resultatet. Genomsnittresultatet för år 1999 ligger över två för kursrelaterade faktorer men under två för faktorer som berör AF:s och AMI:s ansvar och roll. Hanteringen av enkäterna skiljer sig väsentligt åt mellan länen. Detta märks dels i antalet uppföljningar som varierar mellan 6 och 135, dels i antalet utdelade enkäter som varierar mellan 63 och 1 666. Det är inte i de folktätaste länen som man genomför flest uppföljningar och delar ut flest enkäter.

Personal på arbetsförmedlingen eller länsarbetsnämnden delar ut enkäter till eleverna i samband med besök under pågående kurs. Personalen övervakar ofta deltagaren under tiden som de besvarar enkäterna och vi vet att det förekommer att personalen ställer egna följdfrågor när de får oklara svar. Individerna kan således i vissa fall förknippas med en enkät, vilket i sin tur påverkar deras benägenhet att uttrycka en åsikt som avviker från gruppens. Naturligtvis är detta inte en norm för hanteringen av enkäterna men om det finns en liten risk att problemet kan uppstå bör man alltid se över rutinerna för insamlandet av individbaserade uppgifter.

Det är viktigt att kontinuerligt följa upp deltagarnas uppfattning om arbetsmarknadsutbildning. För att uppföljningarna skall vara värdefulla krävs ständiga omarbetning av de frågor som ställts till deltagarna. De frågor som presenteras i *tabell 7.20* har ändrats mellan intervjutillfällena men frågornas värderande innehåll har inte korrigerats. En fråga skall vara så neutral som möjligt för att undvika styrning i någon riktning. Effektiv uppföljning med enkäter kräver ett ständigt arbete med frågeformuleringar och värdering av de svar som erhålls på frågorna. Eftersom AMS statistik har stor spridning är det angeläget att lägga ned mycket resurser på kvalitetsbedömningar även på de enkätbaserade uppföljningarna.

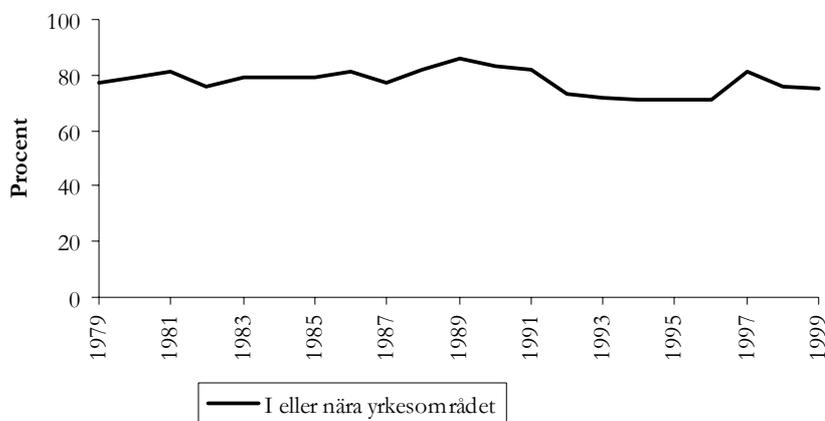
#### *Träffsäkerhet*

Sexmånaderuppföljningarna används också för att identifiera om deltagarna har fått arbete inom det yrkesområde som utbildningen syftade till, det vill säga fastställa om utbildningen är träffsäker. Denna form av kartläggning har pågått sedan slutet av 1970-talet, vilket innebär att det går att få en god uppfattning om hur utbildningens träffsäkerhet har varierat över tiden.

Måttet baseras på de individer som har fått arbete och deras bedömning av om de arbetar i samma yrke som arbetsmarknadsutbildningen syftade till. Individen väljer oftast mellan tre svarsalternativ, inom, nära och annat yrke. De två första alternativen betraktas allmänt som ett mått på utbildningens träff-säkerhet. I *figur 7.7* redovisas tidsserien över andelen deltagare som har arbete och anger att de arbetar i eller nära utbildningsyrket. Det framgår att träffsäkerheten har varit nästan lika hög i två decennier. År 1979 uppgick andelen deltagare med ett arbete i eller nära utbildningsområdet till 77 procent. År 1999 var andelen 75 procent. Perioden 1992-1996 varierade andelarna mellan 71 och 73 procent, vilka också är de lägsta som någonsin har noterats. Trots det måste siffrorna omkring 70 procent betraktas om mycket goda utfall.

I vissa undersökningar går det att skilja mellan personer som anger i utbildningsyrket respektive nära. Eftersom andelen totalt sett har varit förhållandevis stabil under två decennier bör det inte finnas några signifikanta skillnader mellan olika år med avseende på rapportering av i respektive nära yrket. Därför kan vi granska ett urval för att få en uppfattning om hur många som anser att de arbetar nära yrkesområdet.

**Figur 7.7** Andel av dem som fullföljt en yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning och arbetar i eller nära det yrkesområde som utbildningen syftade till.



Källa: AMS sexmånaders enkätundersökningar

Av dem som slutade en yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildning andra kvartalet år 1998 hade ungefär 50 procent arbete inom utbildningsyrket 6 månader senare, medan cirka 25 procent hade arbete nära yrket. Från och med 1993 finns redovisat hur kvinnor och män uppfattat träffsäkerheten. Andelarna är ungefär lika höga för män och kvinnor. De var som högst år 1997, med 76 procent för kvinnor och 78 procent för män. Lägst träffsäkerhet var det för kvinnor år 1996 med 67 procent medan män detta år hade 74 procent. Åren 1993 och 1994 hade kvinnor en något högre träffsäkerhet än män. Däremot varierar utfallen mellan yrkes-områden. Administration låg lägst år 1998 med 66 procent medan vård låg högst med 82 procent. Vård har genomgående visat hög träffsäkerhet. Den höga andelen beror sannolikt på att vårdområdet består av tydliga yrken, vilket gör det förhållandevis enkelt att formulera utbildningar med relevant utbildnings-innehåll. Administrativa yrken är avsevärt mer diversifierade. Därför framstår andelen trots allt som hög. Vi vill betona att en deltagare både kan övervärdera och undervärdera arbetsmarknads-utbildningens betydelse. Det är intressant att se att så stor andel av dem som har fullföljt en

utbildning också har erhållit ett arbete som överensstämmer med utbildningens innehåll. Frågan är hur det skall tolkas. En tolkning är att resultaten visar att om alla deltagarna bara fullföljer utbildningen och får arbete är chansen mycket hög att de får arbete inom utbildningsområdet. Detta skulle i sin tur innebära att utbildningens innehåll i genomsnitt inte kan vara förklaringen till att andelen i arbete efter en utbildning har varit låg under 1990-talet. Utfallen måste således bero av andra faktorer. En kan vara låg efterfrågan på den typ av arbetskraft som har deltagit i en arbetsmarknadsutbildning. En annan är att deltagarna som inte har fullföljt arbetsmarknads-utbildningen saknar viktig kunskap som gör att arbetsgivarna inte vill anställa dem. En tredje förklaring är att personer som fullföljer eller inte fullföljer en arbetsmarknadsutbildning i genomsnitt inte har de individuella egenskaper som krävs för ett arbete.

Måttet på träffsäkerhet varierar inte mycket över tiden, vilket kan vara ett tecken på att måttet kanske inte belyser frågan om utbildningens träffsäkerhet. I stället kan det enligt arbetsgruppens mening vara värdefullt att fundera på hur undersökningar skall utformas för att mäta om utbildningen stämmer överens med de krav som ställs på arbetsmarknaden. En viktig första fråga är vad som avses med träffsäker utbildning. Är det en utbildning som ger den kunskap som efterfrågas på arbetsmarknaden i allmänhet eller är det en vars innehåll överensstämmer med individens nuvarande arbete? Är det en utbildning som ger ett arbete där utbildningens kunskaper är ett absolut krav eller är det en som ökar möjlig-heterna att få arbete jämfört med att vara arbetslös? Yrkes-kunskaper som inte passar perfekt för dagens arbetsmarknaden kan mycket väl vara värdefulla på morgondagens arbetsmarknad. I det perspektivet är det viktigt att först undersöka utbildningens förmåga att ge arbete i förhållande till andra åtgärder. Därefter kan det vara intressant att kartlägga om utbildningen leder till ett annat yrke och kanske ett bättre arbete än de som erhålls efter andra åtgärder. En effektiv arbetsmarknadsutbildning bör vara bättre i alla avseenden.

## 7.11 Arbetsgivarnas uppfattning om arbetsmarknadsutbildning

*”Vi anställer inte utbildningar eller examina, vi anställer personer”*

Resultat som har presenterats i flera utvärderingsstudier tyder på att personer som har deltagit i en arbetsmarknadsutbildning inte lyckas bättre än arbetslösa personer som inte har deltagit (se bilaga 1). Det är därför intressant att försöka utröna arbetsgivarnas uppfattning om arbetsmarknadsutbildning och inställning till de som har deltagit i en utbildning.

Det finns ingen renodlad studie av arbetsgivarnas inställning till arbetsmarknadsutbildning och de som har deltagit i programmet. Däremot finns det flera undersökningar som innehåller frågor om utbildningen. AMS (1998) undersöker arbetsgivarnas bedömning av arbetsförmedlingen och inställning till de arbetssökande. I undersökningen ställs arbetsgivarna inför bland annat en hypotetisk anställningssituation där de skall välja mellan en person som har gått en arbetsmarknadsutbildning och en som inte har gjort det. Personerna antas i övrigt vara helt identiska. Resultaten visar att drygt 30 procent av arbetsgivarna anger att de skulle anställa personen som har gått en arbetsmarknadsutbildning. Drygt 40 procent av företagen anger att de inte vet vem utav dem de skulle anställa och 20 procent anger att de inte kan besvara frågan.

Agell och Lundborg (1999) ställer 157 arbetsgivare i tillverkningsindustrin inför problemet att bedöma olika personers produktivitet. Frågan lyder (vår översättning): ”Antag att två personer konkurrerar om samma jobb. Genom intervjuer och bedömning av deras utbildningsbakgrund och tidigare arbetslivs-erfarenhet fastställer Ni att båda är kvalificerade för jobbet. En av dem har dock deltagit i en arbetsmarknadsutbildning under en längre period. Anser Ni att den personen är mindre produktiv?” Cirka 14 procent av de tillfrågade anser att de som har deltagit i en arbetsmarknadsutbildning är mindre produktiva än andra. Motsvarande andelar för långtidsarbetslösa och deltagare i beredskapsarbete är 27 procent respektive 21 procent.

Konsultföretaget CEPRO har på uppdrag av SAF nyligen intervjuat företag om deras inställning till och uppfattning om arbetsmarknadsutbildning. Av denna undersökning framgår att företag som har haft nära samarbete med arbetsförmedlingen och fått utforma

utbildningen genomgående har en positiv uppfattning om programmet. Det gäller även företag som har medverkat i utbildningar med praktikinslag. Det framgår också att de vill att AF undersöker de potentiella deltagarnas förkunskaper och motivation innan de påbörjar en utbildning. Vidare påpekar företagen att en bra och träffsäker utbildning endast räcker halvvägs. Personerna måste också ha fallenhet för jobbet och passa in i ett arbetslag. Personlighet och attityd anges som minst lika viktigt vid en rekrytering. Företagen betonar att arbetsmarknadsutbildningen bör vara begränsad till kortare yrkes-inriktade utbildningar samt att längre utbildningar lämpligast hanteras av det reguljära utbildningsväsendet.

Dessa studier ger en intressant och mycket blandad bild av arbetsgivarnas uppfattning om arbetsmarknadsutbildning. Tyvärr går det inte att avgöra om det är företagens uppfattning eller erfarenhet av arbetsmarknadsutbildning som speglas i svaren. En mycket liten andel av alla anställningar på en arbetsmarknad tillsätts med en person som har gått en arbetsmarknadsutbildning. Därför avser sannolikt en stor del av svaren intervjupersonens egen uppfattning om utbildningen. En mer trovärdig bedömning av arbetsgivarnas inställning erhålls om man endast studerar företag som har erfarenhet av personer som har deltagit i en arbetsmarknadsutbildning.

Industriförbundet har bistått arbetsgruppen med kartläggning av småföretagarnas inställning och uppfattning om arbetsmarknadsutbildningen. Undersökningen täcker 80 företag med 5-199 anställda. Av svaren framgår att 44 procent av företagen under de senaste två åren hade anställt en person som gått en arbetsmarknadsutbildning. Över 70 procent anger dock att de sällan eller aldrig rekryterar personer från en arbetsmarknadsutbildning. Vidare anger endast 7 procent av de som har anställt en person som har gått en arbetsmarknadsutbildning att kunskaperna i utbildningen avgjorde anställningsbeslutet. Detta indikerar att det kanske inte är arbetsmarknadsutbildning som leder till jobbet utan andra individuella egenskaper.

Arbetsgruppen har följt upp Industriförbundets kartläggning med ytterligare frågor till företag som angav att de har respektive inte har anställt en person som deltagit i en arbetsmarknadsutbildning. Majoriteten av de som har anställt en person med arbetsmarknadsutbildning anger att de fick information om utbildningsinnehåll genom

att individen praktiserade på företaget. Ett annat intressant resultat är att nästan alla företag angav att de kan tänka sig att delta i arbetsmarknadsutbildning (bistå med praktikplats med mera) om företaget får ersättning för en del av kostnaderna. Mer än hälften av småföretagen som inte hade anställt en person från arbetsmarknadsutbildning anger att de har erfarenheter av personer som har gått en utbildning.

Sammanfattningsvis lyfter arbetsgivarna fram tre faktorer som har betydelse för arbetsmarknadsutbildningen. För det första tycks individuella egenskaper ha större betydelse för anställningsbeslutet än arbetsmarknadsutbildning. För det andra anser arbetsgivarna att praktik är en bra åtgärd för att prova om en person är anställnings-bar. För det tredje är de intresserade att delta i arbetsmarknads-utbildning om de får ersättning för kostnaderna.

## 7.12 Utvärderingsforskning och uppföljning

Bilaga 1 diskuterar utvärderingsforskning och uppföljningar av arbetsmarknadsutbildning som har genomförts under 1990-talet. Bilagan pekar på många principiella problem med utvärdering och visar att resultaten från utvärderingarna skall tolkas med stor försiktighet. Problemen är av metodmässig karaktär och bottenar i svårigheterna att ta hänsyn till andra faktorer än arbetsmarknads-utbildning som kan tänkas påverka ett utfallsmått (t.ex. sysselsättning). En effekt innebär att det finns ett entydigt samband mellan deltagande i en utbildning och sysselsättning efter pro-grammet. Sambandet mäts genom att jämföra chanserna att få arbete för personer som har deltagit i programmet med chanserna för personer som inte har deltagit. Problemet med jämförelsen är att grupperna skiljer sig åt med avseende på faktorer som utvärderaren kan observera (utbildning, arbetslivserfarenhet med mera) och inte observera (ambition, förmåga med mera). Först när man har tagit hänsyn till att grupperna är olika kan skillnader i utfallsmått betraktas som programmets effekt.

Det finns två typer av utvärderingsmetoder, den experi-mentella ansatsen och den icke-experimentella ansatsen. Den först-nämnda metoden utvärderar ett program genom att slumpmässigt dela upp

potentiella deltagarna i en grupp som deltar i utbildning och en kontrollgrupp som inte deltar. Effektskattningar från ett korrekt genomfört experiment betraktas i utvärderingslitteraturen i allmänhet som programmets sanna effekt. Ett experiment medför att effekterna enkelt kan beräknas genom att jämföra till exempel andelen deltagare som har fått arbete med motsvarande andel för kontrollgruppen. Det finns inga experimentella utvärderingar av arbetsmarknadsutbildning i Sverige. Däremot har sådana utvärderingar genomförts i bland annat i Norge, Danmark och USA.

Den andra ansatsen är den vanligaste utvärderingsmetoden och den innebär att man jämför deltagare med en jämförelsegrupp av personer som inte deltar i programmet. Grupperna skiljer sig med avseende på individuella egenskaper som ansatsen tar hänsyn till med hjälp av olika statistiska metoder. Problemen med denna ansats är att olika statistiska metoder ofta ger olika resultat samt att det är mycket svårt att välja mellan olika metoder, vilket har lett till att många utvärderingsforskare dragit slutsatsen att det inte går att bedöma ett programs effekt med statistiska metoder.

De svenska utvärderingarna av arbetsmarknadsutbildning har genomförts med hjälp av statistiska metoder. Av bilaga 1 framgår att de flesta utvärderingar inte finner någon entydig positiv effekt av arbetsmarknadsutbildning. I stället dominerar resultat som visar att det på kort sikt går bättre för personer som inte deltar i utbildning. På två till tre års sikt tycks det inte finns några skillnader mellan deltagare och icke-deltagare. Bilagan betonar dock att metodosäkerheten är stor samt att det behövs experimentell utvärdering för att göra trovärdiga bedömningar av utbildningens effekter. Men beslut om förändringar av arbetsmarknadsutbildningens inriktning kan inte invänta experimentella forskningsresultat utan måste baseras på de resultat som finns tillgängliga idag. En försiktig slutsats av den svenska utvärderingsforskningen och AMS egna uppföljningar är att arbetsmarknadsutbildningen under 1990-talet inte alltid har hanterats som ett program för uppgradering av deltagarnas yrkeskompetens. Detta verkar i sin tur ha slagit igenom på arbetsgivarnas uppfattning om arbetsmarknadsutbildning.

De siffror över andelen i arbete efter en utbildning som har presenterats i tidigare avsnitt speglar inte utbildningens effekt utan endast dess utfall. Frekvenserna kan ses som löpande indikatorer och

sätts de i relation till andra åtgärder får vi en uppfattning om hur utbildningens resultat förhåller sig till resultaten för andra åtgärder. Om utbildningen ger ett lägre utfall kan det vara en signal om att något inte fungerar. Det krävs dock avancerade analyser för att fastställa om det är individens egenskaper eller programmets utformning och innehåll som ger upphov till resultaten.

Möjligheterna för personer att få arbete varierar med konjunkturläget. Detta gäller för såväl personer som deltar i arbetsmarknadspolitiska åtgärder som personer som inte deltar i åtgärderna. En effektiv arbetsmarknadsutbildning ska ge bättre utfall än andra åtgärder oavsett konjunkturläge. AMS egna uppföljningar visar dock att det genomgående är små skillnader mellan olika åtgärder med avseende på andel i arbete efter en åtgärd (AMS 1999). Arbetsmarknadsutbildning är en dyr åtgärd det är därför angeläget att externa utvärderare undersöker under vilka förhållanden och för vilka arbetslösa som arbetsmarknadsutbildningen är den mest kostnadseffektiva åtgärden.

Resultaten i utvärderingarna och uppföljningarna visar att det finns brister i arbetsmarknadsutbildningen. Det framgår inte i vilka avseenden som utbildningen brister eller omfattningen på problemen. Däremot lyfter forskare och utredare fram flera tänkbara förklaringar. En är att utbildningen kan ha använts till att upparbeta rätten till en ny period av arbetslöshetsersättning. En annan är att personer deltar i arbetsmarknadsutbildning för att få utbildningsbidrag som för vissa grupper kunde vara högre än dagpenningen. Båda problemen kan ha medfört att personer väljer att delta i en utbildning trots att de inte är intresserade eller motiverade av att delta. I allmänhet finns det en risk att höga utbildningsbidrag leder till att individer väljer olönsamma utbildningar framför sådana som ger en avkastning på arbetsmarknaden (Björklund 1999).

Det finns också diskussioner om utbildningssatsningarna i början av 1990-talet. Somliga forskare argumenterar att utbildningssatsningarna hade en negativ inverkan på kvaliteten som i sin tur påverkade deltagarnas möjligheter att få arbete. Höga volymer får flera konsekvenser för utbildningens kvalitet. För det första är det på kort sikt alltid mycket svårt att rekrytera bra lärare, utveckla utbildningsplaner samt investera i utrustning och lokaler. Dessa naturliga

begränsningar innebär att det är svårt att snabbt expandera en utbildningsform utan att delvis göra avkall på utbildningens kvalitet. För det andra kan höga volymer påverka möjligheterna för förmedlarna att identifiera personer som inte är motiverade för utbildning. Omotiverade elever påverkar såväl lärarnas möjligheter att undervisa som de motiverade elevernas möjligheter att studera. Mycket tyder på att satsningarna på 1990-talet fick konsekvenser för både utbildningens innehåll och rekrytering till de yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningarna.

# Appendix 7A<sup>1</sup>

## 1 AMV:s indata- och eftersystem

### 1.1 Inledning

Syftet med denna bilaga är att ge en bild av hur data i arbetsmarknadsverkets statistik- och uppföljningssystem genereras från de operativa registreringssystemen, samt att få insyn i hur felkällor i dessa system uppkommer. En annan aspekt som berörs är uppföljningsmetoder av resultat. Diskussionen koncentreras till de system som berör uppföljning av individer och lediga platser. De operativa registreringssystemen benämns härnäst som indatasystem och statistik- och uppföljningssystemen som efter-system. Ekonomisystemen berörs endast översiktligt då rapporten som helhet fokuserar på deltagarna snarare än kostnaderna.

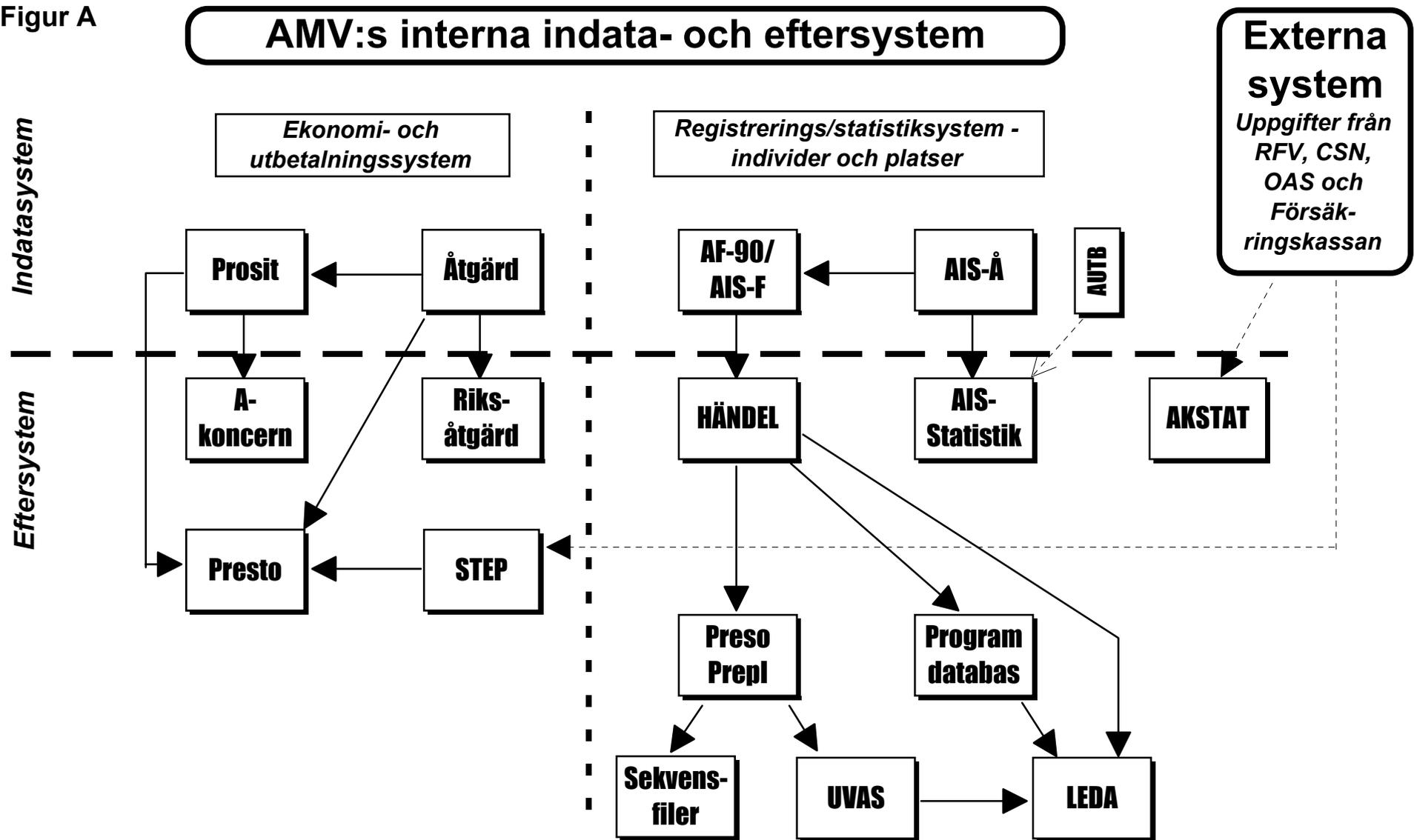
Beskrivningen utgår från ett flödesschema (se figur) som illustrerar hur indatasystemen förser eftersystemen med data. Det bör redan här betonas att figuren är starkt förenklad. Det finns en mängd flöden, framförallt mellan olika indatasystem, som ej är illustrerade i figuren. Det finns även flera externa indatasystem som förser AMV:s indatasystem med data. Anledningen till den förenklade bilden är att förtydliga bilden av vägen till datalagring. Administrativ information mellan olika indatasystem berörs endast i de centrala fallen och i den mån de påverkar eftersystemen ur uppföljningssynpunkt.

Syftet med den lodrät streckade linjen i figur A mellan system som berör individer/platser och ekonomi är att förtydliga pro-

---

<sup>1</sup> Appendix 7A är skrivet av Jonas Ericson från Arbetsmarknadsstyrelsen som också har ingått i arbetsgruppen.

Figur A



blemet med avsaknaden av koppling mellan individ och kostnad. AMV har fortfarande svårt att på individnivå presentera vilka kostnader som olika arbetsmarknadspolitiska insatser för med sig. Införandet av det nya indatasystemet AIS bidrar på sikt till att lösa detta problem.

Diskussionen är uppbyggd att först behandla indatasystemen, för att sedan beskriva det mest centrala eftersystemet, HÄNDEL. Därefter kommer vi in på de mer generella eftersystemen, främst månadsstatistiken. Avslutningsvis berörs ekonomisystemen kort samt några ord om det planerade Datalagret.

## 1.2 Indatasystem

### AF-90

AF-90 var från införandet 1991 och fram till februari år 2000 arbetsförmedlingarnas och arbetsmarknadsinstitutens indatasystem för registreringar av såväl arbetssökande, arbetsgivare som lediga platser (vakanser). Syftet med AF-90 var främst att skapa ett verktyg för matchning av sökande och lediga platser på arbetsförmedlingarna. Handläggarna på kontoren kunde via sökfunktioner snabbt erhålla information om sökande, arbetsgivare och vakanser som uppfyllde de villkor som handläggaren ställt i sin fråga till indatasystemet. Sökfunktionerna gjorde det även möjligt för handläggarna att i AF-90s kursregister leta efter tillgängliga arbetsmarknadsutbildningar runt om i landet.

AF-90 har via HÄNDEL utgjort den ursprungliga källan till detaljerad statistik om arbetssökande och vakanser under 1990-talet och har därigenom kompletterat den officiella arbetslöshetsstatistiken från SCB. Ambitionen var aldrig att AF-90 skulle fungera som ett officiellt statistiksystem. Under en längre tid fanns visserligen en begränsad statistikfunktion i systemet, men syftet med denna var inte att bilda någon officiell statistik utan snarare att betrakta som information för internt bruk. Handläggarna hade naturligtvis möjlighet att via sökfunktionerna själva bygga upp egen statistik, men även i detta fall användes dessa möjligheter i första hand för att följa upp handläggarnas eller kontorets egna insatser.

### **AIS Å**

AIS-Å togs gradvis i drift under sommaren 1999 och ersätter i första hand det så kallade blankettsystemet (saknas i figur A) som under några år fungerade som komplement till AF-90. Systemet ersätter också den uppföljningssida i AF-90 som existerade i sam-band med att individer lämnade arbetsmarknadsutbildning. AIS-Å är ett indatasystem för ärendehandläggning av olika arbets-marknadspolitiska program och andra aktiviteter, exempelvis flytt-stöd. Systemet innehåller fullständiga grund- och beslutsuppgifter om anordnare till program. På sikt kommer förändringar av status eller sökandekategori automatiskt överföras till AIS-F. AIS-Å levererar även uppgifter om programbeslut externt till a-kassorna och RFV. I framtiden skall även databasen AIS-Statistik förses med uppgifter från AIS-Å.

Med införandet av AIS-Å har möjligheterna att erhålla detaljerad information om deltagandet i olika arbetsmarknads-politiska program utökats i såväl operativ- som statistisk synvinkel. Det fanns i det gamla operativa systemet, AF-90, exempelvis inte någon möjlighet för arbetsförmedlingspersonalen att söka efter personer som gick arbetsmarknadsutbildning med en viss yrkesinriktning. På sikt ger det även möjligheter att erhålla statistik om exempelvis vilka typer av arbetsgivare som är anordnare av praktikprogram eller vilka näringsgrenar som är vanliga bland personer som har startat egen näringsverksamhet.

### **AIS-F**

AIS-F togs i drift hösten 1999 och är ett nytt verktyg med modernt gränssnitt som kan betraktas som en starkt uppdaterad version av AF-90. Från och med mars år 2000 sker alla registreringar av sökande-, platser- och arbetsgivaruppgifter i AIS-F. Sedan nedsläckningen av AF-90 är AIS-F det indatasystem som varje dygn förser HÄNDEL med uppgifter. (HÄNDEL skickar i viss utsträckning tillbaka information till AIS-F. För att underlätta handläggarnas operativa arbete uppdateras varje vecka uppgifter om långtidsarbetslösa och långtidsinskrivna.) AIS-F skickar även dagligen information om avanmälan till a-kassorna.

Under år 2000 planeras genomförandet av en smidigare kopp-ling mellan AIS-Å och AIS-F vilket underlättar arbetsförmedlingspersonalens operativa arbete. Därmed får man ett näst intill enhetligt operativt indatasystem som innehåller uppgifter om såväl sökande, vakanser, anordnare och åtgärder.

Alla uppgifter är dock inte sökbara och därmed inte statistik-genererande. På de blanketter (sidor) som redovisar enskilda arbetssökande, arbetsgivare eller lediga platser återfinns skriftlig information, exempelvis daganteckningar, där motiveringar till beslut redovisas. Denna information är inte sökbar eftersom den innehåller längre redogörelser i textform. De uppgifter som är sökbara är olika koder, åldersintervall och i viss mån även namn. Den information som genererar statistik till HÄNDEL är av naturliga skäl baserat på numerära uppgifter (exempelvis koder och datum) och i vissa fall även enstaka bokstäver som exempelvis M eller K, beroende på den sökandes kön.

Att AIS-F inte är ett statistiksystem illustreras relativt väl av att resultatet av en sökning kan ge olika sökresultat om man upprepar samma fråga med en minuts intervall. Eftersom systemet är operativt och normalt tusentals handläggare samtidigt arbetar i systemet ändras förhållandena bland inskrivna personer kontinuerligt.

### **A-Utbildning**

Detta indatasystem ersätter det gamla kursregistret i AF-90 och uppdateras av länsarbetsnämnderna. Den innehåller information om, och presentation av, upphandlad arbetsmarknadsutbildning, SwIT-utbildning samt projekt och är utformad som "web-applikation". I skrivande stund saknar den koppling till övriga system, men skall på sikt leverera uppgifter till AIS-Å och AIS-Statistik.

A-Utbildning ger detaljerad information om mål och innehåll för upphandlade utbildningar, uppgifter om anordnare, kurstider och ansökningstider. Informationen är tillgänglig för såväl arbetsförmedlingspersonal som för arbetssökande. All upphandlad utbildning skall registreras i A-Utbildning och åsätts vid registreringen i systemet en unik identitetskod, vilken överförs till AIS-Å och registreras på det

enskilda ärendet vid beslut om arbetsmarknadsutbildning. Identitets-koden i A-Utbildning registreras även på avtalet i Åtgärd. Härigenom kommer det att skapas en koppling mellan AIS-Å, som innehåller uppgifter om deltagarna i arbetsmarknadsutbildning, och avtalen i Åtgärd som innehåller uppgifter om kostnaderna. Med en sådan koppling mellan de aktuella systemen skapas förutsättningar att på ett enklare och säkrare sätt beräkna styckkostnaden för arbetsmarknadsutbildningen.

### 1.3 Eftersystem

#### HÄNDEL

Sedan 1991 har AMS byggt upp en paneldatabas, kallat HÄNDEL. Praktiskt taget alla kodifierade händelser beträffande arbets-sökande och vakanser som handläggare på arbetsförmedlingar och arbetsmarknadsinstitut har registrerat återfinns i HÄNDEL. Detta innebär att denna informationsrika databas erbjuder unika möjligheter till uppföljningar och utvärderingar, inte minst när det gäller longitudinella studier av arbetssökande.

Källan till uppgifterna i HÄNDEL är således registreringar i AF-90 och sedermera AIS-F. De fält som ändras för befintliga individer och vakanser samt de nya individerna och vakanserna som har registrerats under dagen uppdateras under natten i HÄNDEL. Detta innebär att det finns möjligheter att följa individernas arbetssökandehistorik. AMS verksamhetsmål som berör andelen i arbete efter arbetsmarknadsutbildning följs exempelvis upp via HÄNDEL.

HÄNDEL kan betraktas som den centrala databasen för individer och platser och sänder information till såväl preso, prepl, programdatabasen och direkt till LEDA (VeckoLEDA och KommunLEDA). Till skillnad från de övriga eftersystemen kan uppgifterna i HÄNDEL ändras. Handläggare som i efterhand korrigerar tidigare felaktiga registreringar påverkar paneldatan

historiskt vilket kan få egendomliga konsekvenser. Eftersom HÄNDEL databasen bland annat används av forskare, men även av verkets egen personal i uppföljnings- och utvärderingssyfte kan det finnas anledning att studera detta noggrannare.

#### *Registerkvalitet*

Personalen på arbetsförmedlingar och arbetsmarknadsinstitut har ofta fått höra att registerkvaliteten är dålig. Kritiken mot handläggarna har i viss utsträckning också varit berättigad, men det finns samtidigt en rad andra anledningar som orsakar bristerna. För att nyansera diskussionen listar vi nedan ett antal punkter som bidrar till ojämn registerkvalitet.

1. Bristande motivation. Den information som handläggarna på arbetsförmedlingen skall registrera i AIS-F och AIS-Å (förut AF-90) upplevs ibland som irrelevant. Om inte handläggaren som registrerar en uppgift inser nyttan av densamma kan noggrannheten i registreringarna avta. Det är viktigt att handläggarpersonalen på kontoren är medvetna om att deras egna registreringar genererar statistik som resultatbedöms och lägger grunden för framtida planering och beslut inom arbetsmarknadspolitiken.
2. Tidsbrist hos förmedlaren. De registreringar som måste göras är omfattande och nästan samtliga uppgifter är obligatoriska att registrera, vilket innebär att en registrering inte kan avslutas utan att de obligatoriska uppgifterna är ifyllda. Detta faktum kan upplevas som en stressfaktor, i synnerhet om det är en obligatorisk uppgift som av någon anledning är obekant. I värsta fall registrerar handläggaren en godtycklig uppgift för att komma vidare i systemet.
3. Ofullständig information. Ett stort problem är att den önskvärda informationen om de arbetssökandes situation inte alltid når fram till handläggaren. Det kan orsakas av att individen har underlåtit att meddela arbetsförmedlingen om den nya situationen alternativt att en aktivitet av olika anledningar har ställts in. Om en händelse registreras retroaktivt kan databasen påverkas på ett förbluffande sätt och generera egenartade uppgifter i HÄNDEL databasen (se avsnitt om negativa tider och övertäckning).
4. Oklara instruktioner. Nya regler och föreskrifter kommer inte alltid fram till handläggarnivån. Därutöver förekommer att olika län, och

- även olika kontor inom samma län, har olika policy för registreringsrutiner.
5. Slumpfel. Felkodningar av misstag förekommer i all statistik.
  6. Inga eller bristfälliga inkodningskontroller. I indatasystemen saknas fortfarande spärrar för att registrera orimliga datum. Det finns dock planer på att införa så kallade ”mjuka spärrar”, vilket innebär att registreraren får en fråga från systemet om den aktuella uppgiften verkligen är korrekt.
  7. Bristande systemstöd. Införandet av AIS-Å och AIS-F har delvis förbättrat systemstödet jämfört med AF-90, men ännu återstår det att hitta ytterligare lösningar som underlättar det operativa arbetet och uppföljningsarbetet.

#### *Negativa tider och övertäckning*

Syftet med detta avsnitt är att belysa förekomsten av orimliga datum och tidsperioder samt exemplifiera hur de kan uppkomma. Med negativ tid avses här att en person som exempelvis har lämnat en arbetsmarknadsutbildning, har ett tidigare utträdesdatum (utskadm) än inträdesdatum (inskadm). Enligt uppgifterna i HÄNDEL har individen således slutat en arbetsmarknads-utbildning före den har börjat. Sanningen ligger i att händelsen aldrig har ägt rum och korrigeringen i indatasystemet har gjorts retroaktivt.

En negativ tid orsakas alltså av att en person som skall börja en arbetsmarknadsutbildning en viss tidpunkt av olika anledningar aldrig börjar. Sjukdom, arbete eller reguljära studier kan vara orsaker som inträffar innan arbetsmarknadsutbildningen tar sin början. Handläggaren har ett påminnelse datum i AIS-F för individens beslutade inträde i arbetsmarknadsutbildning och noterar detta, ovetandes om att individen har blivit föremål för andra händelser. När handläggaren så småningom korrigerar, ändras sökandekategori eller avaktualiseringsorsak och datum till individens korrekta status. Inträdesdatumet och noteringen att individen har startat en utbildning kvarstår dock i HÄNDEL. Individen måste följaktligen ha ett utträdesdatum och det blir då ett tidigare datum än inträdesdatumet, eftersom handläggaren nu har korrigerat individens status (sökandekategori eller avaktualiseringsorsak) samt datumet då detta inträffade.

Med hjälp av att studera populationen av deltagare som lämnat arbetsmarknadsutbildning under andra kvartalet 1992 till 1999, kan man skatta att andelen deltagare med negativa tider uppgår till mindre än en procent (se tabell A). Genom att ta med variabeln som uttrycker hur länge en person varit i en sökandekategori (antdgr) i HÄNDEL-körningen, kan antalet osanna deltagare identifieras. Vid uppföljningar och utvärderingar av olika insatser bör deltagare med negativa tider exkluderas.

**Tabell A.** Andelen deltagare som avslutat arbetsmarknadsutbildning under 2:a kvartalet 1992-1999 med negativa tider.

ÅR	ANDEL DELTAGARE MED NEGATIVA TIDER (PROCENT)
1992	0,8
1993	0,5
1994	0,6
1995	0,7
1996	0,6
1997	0,6
1998	0,9
1999	0,2

Källa: Egna bearbetningar av HÄNDEL

Trots möjligheterna att identifiera och exkludera individer med negativa tider kan man i urvalssituationer få med personer som inte gått en arbetsmarknadsutbildning (övertäckning). Anledningen till detta är att det är svårt att identifiera individer som har retroaktivt förändrade inträdesdatum.

Ett exempel är om en person som lämnat en arbetsmarknadsutbildning blir arbetslös, för att sedan av olika anledningar lämna arbetskraften under en längre tid utan att anmäla detta till förmedlingen. I normala fall skall en förfrågan till den arbets sökande utgå efter tre månader utan kontakt (aktualitetskontroll) om vederbörande fortfarande står till arbetsmarknadens förfogande. Om handläggaren av någon anledning inte skickar en sådan förfrågan, alternativt manuellt lägger in ett ”påminnelse datum” som ligger långt

fram i tiden och därmed diskvalificerar den annars automatiska aktualitetskontrollen, kan den arbetssökande alltjämt vara arbetslös i HÄNDEL. Om den arbetssökande återigen anmäler sig på förmedlingen som arbetslös, exempelvis ett år efter att vederbörande avslutade arbetsmarknadsutbildningen, kan handläggaren på förmedlingen konstatera att personen ifråga redan är arbetslös i registret. När den arbetssökande hävdar att han/hon inte sökt arbete på närmare ett år, korrigerar handläggaren i registret så att personen blir arbetslös från och med det för dagen aktuella datumet. (Det är i och för sig korrekt eftersom personen faktiskt inte stått till arbetsmarknadens förfogande under ett år.) Problemet är dock att historien för individen på detta sätt förändras i HÄNDEL.

I och med att personen är ny som arbetslös, samtidigt som denne har en inskrivningstid som sträcker sig längre tillbaka i tiden, måste denne komma från någon annan sökandekategori. Den sökandekategori som vederbörande hade närmast före arbetslöshetskategorin var arbetsmarknadsutbildning. I ett urval som bland annat inkluderar det aktuella datumet kommer individen ifråga med, trots att denne i realiteten inte har lämnat en arbetsmarknadsutbildning det aktuella datumet. Det bör dock noteras att tiden i arbetsmarknadsutbildning inte påverkas. När en deltagare väl har lämnat en sökandekategori låses tiden i kategorin och kan ej förändras retroaktivt.

Möjligheterna att identifiera ovanstående individer i HÄNDEL är fortfarande under våren år 2000 mycket knappa. Förutsättningar för att lösa detta problem ökar dock i samband med det nuvarande utvecklingsarbetet av indatasystemet AIS-Å. Det skulle då finnas möjlighet att definitivt låsa det datum då en insats avslutas.

#### *Uppföljning av arbetsmarknadsutbildning*

Arbetsmarknadsverket har under år 2000 som verksamhetsmål att andelen personer som fått arbete 90 dagar efter avslutad yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning skall uppgå till minst 70 procent. Resultatet tas fram via HÄNDEL databasen och avser individernas status (sökandekategori/avaktualiseringsorsak i AIS-F) 90 dagar efter registrerat kursslut. Definitionen av vad som räknas som arbete redovisas i appendix 7 B.

Såväl utbildningsanordnare som personal inom arbetsmarknadsverket upplever ofta att andelen personer som erhållit arbete enligt HÄNDEL bearbetningen är missvisade låg. De kan ha kännedom om att en eller flera personer har erhållit arbete, men inte nödvändigtvis när eller hur länge. Om en individ har haft arbete mellan dag 20 och dag 80 för att sedan åter blivit arbetslös, alternativt fått ett arbete först den 91:e dagen, räknas det följaktligen inte som träff, även om såväl utbildningsanordnare som förmedlare upplever att vederbörande har erhållit arbete. Individen kunde emellertid lika gärna erhållit arbete den 89:e dagen och då hade det räknats som träff. En uppföljning kan således aldrig bli helt rättvis och frågan är naturligtvis hur generöst eller restriktivt man skall mäta?

Fördelen med ett visst registermätt är att uppföljningen sker konsekvent med en metod och att man följer upp samtliga individer, till skillnad från enkätundersökningar där urval, bortfall och respondenternas tolkning av enkätfrågan är ett ständigt metodproblem. Den stora fördelen med kontinuerliga registerdata är att man erhåller jämförelsemöjligheter över tiden. Oftast är det mer intressant att studera den trendmässiga utvecklingen än den exakta nivån på ett resultat.

Finns det någon risk för att arbetsförmedlingspersonalen missbrukar möjligheterna att registrera att en individ fått arbete för att påvisa att man genomfört ett bra arbete? Det är knappast troligt med hänvisning till att registreringar till arbete i AIS-F automatiskt skickar meddelanden till a-kassorna om avanmälan. Reaktionen från en individ med arbetslöshetsersättning som enda försörjning lär inte vänta på sig. Problemet med registreringar är snarare det omvända.

Information om att en individ har erhållit arbete når inte alltid arbetsförmedlingen. Följaktligen sker heller ingen registrering av att individen erhållit arbete. Om den arbetssökande ej hörts av under tre månader, skall en förfrågan skickas (se tidigare avsnitt om negativa tider och övertäckning). Om den arbetssökande inte besvarar förfrågan avaktualiseras personen från arbetsförmedlingen med okänd orsak och inte med arbete eftersom någon sådan information inte gått fram. I samband med en omfattande undersökning om konjunkturberoende åtgärder (APra 1998:3 och Ura 1999:1) kunde AMS jämföra enkätsvar med HÄNDEL. Där framkom att 56 procent av de som i HÄNDEL

hade status okänd, i undersökningen hade svarat att de hade arbete. Från och med den 1:e juli 1999 har dock AMS i sina föreskrifter skrivit in att en arbetsökande som avslutat en yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning alltid ska följas upp så noggrant att avaktualiseringsorsak "okänd" inte skall behöva användas. Enligt statistiken för hösten 1999 kan man inte konstatera någon förändring jämfört med våren 1999 (se tabell B).

**Tabell B.** Andelen deltagare som avslutat yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning under 1999 och som efter 90 dagar har avaktualiserats med okänd orsak (avaktualiseringsorsak 6).

MÅNAD	ANDEL DELTAGARE SOM AVAKTUALISERATS MED OKÄND ORSAK (PROCENT)
Januari	2,6
Februari	2,0
Mars	2,3
April	2,2
Maj	2,0
Juni	2,2
Juli	2,9
Augusti	3,3
September	2,6
Oktober	2,0
November	2,3
December	2,0

Källa: Egna bearbetningar av programdatabasen (via HÄNDEL)

Det finns dock ingenting garanti för att den automatiska aktualitetskontrollen verkligen uppkommer före 90 dagars uppföljningen av arbetsmarknadsutbildning eftersom den bygger på när den sökande var i kontakt med förmedlingen senast. Om inte handläggaren på arbetsförmedlingen själv anger ett påminnelse-datum i syfte att ställa en förfrågan till den sökande om dennes arbetssituation, kan den automatiska aktualitetskontrollen uppkomma först när 90 dagars uppföljningen har passerat. Förutom problemet med att personer som erhållit arbete avaktualiseras med okänd orsak kan alltså personer även återfinnas som registrerat arbetslösa på arbetsförmedlingen.

Sammanfattningsvis skulle man kunna hävda att det i och med villkoren för arbetslöshetsersättning finns ekonomiska incitament för en arbetssökande att anmäla sig på arbetsförmedlingen, men det finns inget motsvarande incitament för att informera om det omvända, dvs. att man inte längre är arbetslös.

Att AF-90 och sedermera AIS-F har underskattat placeringsgraden efter arbetsmarknadsutbildning (via bearbetning i HÄNDEL) har således varit bekant. Däremot har det varit svårt att uppskatta hur stor underskattningen är. Med hjälp av AMS årliga enkätstudie för deltagare som avslutat en yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning under andra kvartalet (den s.k sexmåna-dersuppföljningen) gör vi ett försök till sådan skattning. Först skall vi dock redovisa skillnader av uppföljningsmetoder vad gäller AMS enkätstudie och AMS regelbundna registeruppföljning av arbetsmarknadsutbildning i HÄNDEL.

Definitionen av begreppet arbete avviker i den mån att registeruppföljningen inte räknar personer som vid uppföljningstillfället återfinns inom programmet start av egen närings-verksamhet. Åtgärder som beredskapsarbete och utbildnings-vikariat räknades inte heller som arbete på den tiden de fanns. Eftersom dessa individer uppbär lön svarar de i enkätundersökningen sannolikt arbete, vilket egentligen inte är att betrakta som felaktigt. En annan skillnad är man i enkätundersökningen genomför uppföljningen ett halvår efter att deltagarna lämnat utbildningen. I AMS löpande registerstudier sker uppföljning normalt efter 90 dagar, och därmed har individerna haft en kortare tid på sig att erhålla en anställning. För övrigt mäts i enkätundersökningen endast placeringsgraden på de individer som fullföljt en arbetsmarknadsutbildning, medan man i AMS registerstudier valt att följa upp både de som fullföljt och definitivt avbrutit utbildningar. Det bör dock påpekas att den sistnämnda uppföljningsmetoden inte påverkar placeringsgraden negativt. Tidsserien under 1990-talet talar snarare för att placeringsgraden enligt HÄNDEL ökar om man räknar med avbrott (se tabell C). Deltagarna avbryter således utbildningar med anledning av att de erhållit arbete i minst lika hög grad som av andra skäl.

**Tabell C.** Jämförelser av uppföljningsmetod med avseende på placeringsgrad 90 dagar efter avslutad yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning 2:a kvartalet 1992-1999 enligt HÄNDEL.

ÅR	FULLFÖLJT UTBILDNING	FULLFÖLJT + AVBRUTIT UTBILDNING	DIFFERENS UTTRYCKT I PROCENT- ENHETER
1992	26,5	26,0	-0,5
1993	19,3	19,4	0,1
1994	26,2	27,5	1,3
1995	26,3	27,5	1,2
1996	25,0	25,9	0,9
1997	28,2	29,0	0,8
1998	37,4	38,4	1,0
1999	44,4	44,5	0,1

Källa: Egna bearbetningar av HÄNDEL.

Medan HÄNDEL följer upp hela populationen omfattar AMS enkätstudie ett urval motsvarande 6 000 personer, vilket utgör drygt en fjärdedel av hela populationen. I AMS enkätstudie anger respondenterna själva hur deras sysselsättningssituation ser ut. Anvisningarna i enkäten ger att respondenterna skall räkna såväl deltid- som vikariatsanställningar som arbete liksom eget företagande. Dessutom upplyses respondenterna om att med arbete avses alla "vanliga jobb" utom "AMS-jobb". Därmed har man försökt förebygga risken att respondenterna räknar en åtgärdsplats som arbete. Pondera att man med denna enkätundersökning kommer nära det verkliga utfallet, kan man genom att i HÄNDEL räkna endast fullföljare efter 180 dagar och även räkna starta eget bidrag, beredskapsarbete och utbildningsvikariat som arbete, erhålla jämförelsebara värden (se tabell D).

**Tabell D.** Jämförelse mellan AMS årliga enkätundersökning och HÄNDEL med avseende på placeringsgrad 180 dagar efter fullföljd yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning 2:a kvartalet 1992-1999

ÅR	AMS ENKÄTUNDER- SÖKNING	HÄNDEL 180 DAGAR EFTER FULLFÖLJD UTBILDNING	DIFFERENS UTTRYCKT I PROCENT- ENHETER
1992	28	29	1
1993	25	24	-1
1994	38	34	-4
1995	37	32	-5
1996	36	31	-5
1997	41	36	-5
1998	50	43	-7
1999	59	51	-8

Källa: Egna bearbetningar av AMS enkätundersökning och HÄNDEL

Differensen mellan enkätstudierna och HÄNDEL har tenderat att öka räknat i procentenheter under 1990-talet. Det beror dock på att placeringsgraden är högre under senare år varför den procentuella skillnaden mellan de båda mätmetoderna har varit relativt stabil (ungefär 15 procent) sedan 1995. Notera dock att detta avser en uppföljningsperiod som motsvarar ett halvår efter utbildning. Det är därmed inte säkert att AMS regelbundna 90 dagars uppföljningar skulle ge samma differens.

Vi har hittills konstaterat tre olika faktorer som orsakar differenser i placeringsgrad; informationsproblemet, tidsfaktorn (90 kontra 180 dagar) samt definition av begreppet arbete. Skillnaden mellan att mäta endast fullföljare av utbildning kontra fullföljare och avbrytare har vi konstaterat endast har marginell betydelse och därmed utesluter vi denna faktor. Genom att jämföra fyra olika mätmetoder kan man utrona vilken betydelse faktorn har för avvikande resultat. De fyra mätmetoderna är:

- HÄNDEL90 (Uppföljning av hela populationen 90 dagar efter fullföljd och avbruten yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning enligt AMS definition av arbete enligt verksamhetsmålet år 2000.)

- HÄNDEL180<sup>1</sup> (Uppföljning av hela populationen 180 dagar efter fullföljd och avbruten yrkesinriktad arbetsmarknads-utbildning enligt AMS definition av arbete enligt verksamhetsmålet år 2000.)
- HÄNDEL180<sup>2</sup> (Uppföljning av hela populationen 180 dagar efter fullföljd yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning enligt AMS definition av arbete + start av egen näringsverksamhet.)
- AMS enkät (Uppföljning av ett urval av deltagare 180 dagar efter fullföljt yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning.)

**Tabell E.** Jämförelse av olika mätmetoder med avseende på personer som lämnat yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning 2:a kvartalet 1999

MÄT-METOD 1	Resultat	MÄT-METOD 2	Resultat	Dif- ferens	Orsak till diff.
HÄNDEL90	44	HÄNDEL180 <sup>1</sup>	49	-5	Tid
HÄNDEL90	44	HÄNDEL180 <sup>2</sup>	51	-7	Tid+def
HÄNDEL90	44	AMS enkät	59	-15	Tid+def+info
HÄNDEL180 <sup>1</sup>	49	HÄNDEL180 <sup>2</sup>	51	-2	Def
HÄNDEL180 <sup>1</sup>	49	AMS enkät	59	-10	Info+def
HÄNDEL180 <sup>2</sup>	51	AMS enkät	59	-8	Info

Källa: Egna bearbetningar av HÄNDEL och AMS enkätundersökning

Av tabell E kan vi rangordna vilka faktorer som främst orsakar skillnader i uppföljningsresultat mellan AMS enkätundersökning av den yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningen och AMS löpande registeruppföljningar.

1. Informationsproblemet. Den viktigaste förklaringen till underskattningen av placeringsresultat orsakas av att arbetsförmedlingspersonalen ofta inte får information om vilka personer som får arbete vilket inte genererar någon registrering i AIS-F.
2. Tidsaspekten. Det faktum att uppföljning genomförs efter 180 dagar istället för 90 dagar medför att chanserna för en individ att få ett arbete ökar.
3. Definitionsproblemet. En generösare tolkning av begreppet arbete vilket här innebär att man även räknar deltagare i programmet start av egen näringsverksamhet som arbete, ökar placeringsgraden med ett par procent.

*Slutord om HÄNDEL*

För att undvika missförstånd bör det poängteras att syftet med denna redogörelse inte är att ifrågasätta värdet av HÄNDEL som databas. Tvärtom ger HÄNDEL unika möjligheter för såväl forskare som utredare, både inom och utanför arbetsmarknads-verket, att erhålla information om arbetsmarknadens funktionssätt. Redogörelsen bör istället betraktas som en upplysning till användare av HÄNDEL vilka felkällor som kan uppkomma och vilka man därmed bör ta hänsyn till när utvärderingar och uppföljningar görs.

Med tanke på AMS resultatkrav på att 70 procent skall ha arbete efter arbetsmarknadsutbildning är det dock rimligt att ställa sig frågan om resultaten skall dömas efter HÄNDEL? Samtidigt som det finns många fördelar med att använda sig av HÄNDEL för att mäta resultaten, visar differensen mellan HÄNDEL och enkätundersökningarna att resultaten i HÄNDEL är påtagligt underskattade. För att uppnå 70 procent efter 90 dagar i HÄNDEL krävs en placeringsgrad på 85 procent i enkätundersökningarna. Historiskt sett har enkätundersökningarna aldrig nått dessa nivåer, inte ens under överhettningssären i slutet av 1980-talet. Även om det råder brist på arbetskraft inom flera olika yrkesområden under år 2000, är trots allt både arbetslöshets- och sysselsättningsnivåer helt annorlunda nu jämfört med för tio år sedan.

**AIS-Statistik**

I och med att det nya indatasystemet AIS-Å innehåller nya uppgifter om åtgärdsdeltagande som tidigare inte fanns i AF-90 har det funnits anledning att föra dessa data till ett särskilt ärendelager. Uppgifterna skall tillgängliggöras i ett nytt eftersystem, AIS-Statistik, som dock

fortfarande är under uppbyggnad. Såväl AMS som länsarbetsnämnderna kommer att ha tillgänglighet till eftersystemet. När AIS-Statistik databasen väl blir tillgänglig för bruk är tanken att den skall betraktas som en kompletterande informationskälla till HÄNDEL.

### **Programdatabasen**

Programdatabasen är en relativt nykonstruerad databas som endast återfinns på AMS. Databasen innehåller förutom flertalet grunduppgifter även skapade variabler från HÄNDEL, exempelvis sökandestatus 0, 30, 90 och 180 dagar efter avslutat program. Individer som har negativ tid i en sökandekategori återfinns i databasen, men kan identifieras genom att jämföra inskadm (inträdesdatum) och utskadm (utträdesdatum). Programdatabasen levererar månadsvis uppgifter till Mål och Resultat i LEDA och är i övrigt en källa för specialbeställningar från länen och för externa intressenter.

### **Preso och Prepl**

Dessa databaser (tabeller) återfinns endast på AMS och förses månadsvis med uppgifter från HÄNDEL. Preso innehåller uppgifter om sökande och prepl uppgifter om lediga platser. Det direkta användningsområdet för dessa databaser är begränsat och används framförallt för att avidentifiera personnummer och ersätta dessa med sökandeidentitetsnummer (SOKID) för att sedan leverera uppgifter vidare till sekvensfilerna och UVAS.

### **Sekvensfiler**

Sekvensfilerna är detaljfiler med individer och vakanser som skapas av preso och prepl varje månad och finns tillgängliga på såväl AMS som länsarbetsnämnderna. Varje individ eller vakans bildar en post som innehåller en mängd olika variabler. De flesta variabler som återfinns i HÄNDEL återfinns även i sekvensfilerna. Skillnaden är dock att uppgifterna i sekvensfilerna redovisar läget en viss månad och inte löpande händelser.

Sekvensfilerna innehåller även skapade variabler som kvarstående (sökande/vakanser) och olika flöden. Med kvarstående avses antalet registrerade arbetssökande i olika sökandekategorier och vakanser det sista datumet varje månad. Med flödesstatistik avses antalet nya vakanser eller sökande (i olika sökandekategorier) och antalet personer som har lämnat olika sökandekategorier alternativt långtidsarbetslöshet eller långtidsinskrivning. Mot-svarigheten för lämnat när det gäller vakanser är avrapporterade platser. Flödesstatistiken för arbetssökande är i viss utsträckning förenklad eftersom endast det sista bytet av sökandekategori redovisas. Om en individ exempelvis befann sig i arbetsmarknadsutbildning i inledningsskedet av månaden för att sedan anmäla sig som arbetslös och därefter erhåller ett arbete innan månadens slut, räknas endast att individen har lämnat arbetslöshet för arbete. Bytet av sökandekategori från arbetsmarknadsutbildning till arbetslöshet räknas ej. Flödestalen för arbetssökande (nya och lämnat) är således underskattade i sekvensfilerna och bör endast utnyttjas som riktvärden och för trendmässiga skattningar. (Flödesstatistiken för nya och avrapporterade platser är dock fullständig.)

Såväl för sekvensfilerna som UVAS (se nedan) gäller att de värden som uppdateras varje månad läses och ej ändras i efterhand. Däremot har det vid vissa tillfällen skett konverteringar bakåt i tiden. Exempelvis kan nämnas att när arbetsmarknadsverket lämnade den gamla NYK (Nordisk Yrkes Klassificering) nomenklaturan vid årsskiftet 1996/1997, för att övergå till AMSYK (Arbetsmarknadsverkets version av Standard för Svensk Yrkes Klassificering, SSYK). Variabeln AMSYK (yrkeskategori när det gäller vakanser och sökt yrke bland arbetssökande) konverterades bakåt i tiden för att erhålla samma definition över hela tidsserien. Tyvärr genomförde man inte samma konvertering för variabeln som beskriver inriktningen på arbetsmarknadsutbildningen, KPLNR som vid övergången blev KP\_AUTB. Därmed kan man i sekvensfilerna inte erhålla jämförbara data för den yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningen före och efter årsskiftet 1996/1997. Via översättningstabeller finns dock möjlighet att nå jämförelsebarhet.

## UVAS

Utvecklingen på arbetsmarknaden kommenteras av AMS och länsarbetsnämnderna via pressmeddelanden en gång varje månad. Denna statistik bygger i huvudsak på UVAS vilket därmed utgör arbetsmarknadsverkets officiella statistikorgan. Därutöver är UVAS det eftersystem som främst genererar data till den fördelningsmodell som arbetsmarknadsverket använder sig av för att fördela anslaget för arbetsmarknadspolitiska program respektive förvaltning.

UVAS uppdateras precis som sekvensfilerna varje månad från preso och prepl och innehåller kvarstående och flödessiffror. Skillnaden mellan UVAS och sekvensfilerna ligger i detaljrikedom och tillgänglighet. Via UVAS kan utredarna på AMS och länsarbetsnämnderna snabbt plocka fram uppgifter som berör arbetssökande och lediga platser runt om i landet. Via UVAS kan man exempelvis ta fram antalet personer i arbetsmarknads-utbildning i ett visst län eller i en viss kommun. Dessa kan dessutom delas upp på exempelvis kön och i viss mån ålder. Här börjar dock begränsningarna.

För att inte databasen skall bli för stor och otymplig är UVAS begränsat till summadatafiler vilket innebär att man inte kan erhålla någon detaljerad information om arbetssökande. Möjligheterna är större vad det gäller lediga platser eftersom vakanserna inte rymmer så mycket information som för arbetssökande. För att erhålla mer detaljerad information, exempelvis vilken yrkesinriktning deltagare i arbetsmarknads-utbildning har genomgått måste man använda sig av sekvensfilerna.

Uppgifter ur UVAS och sekvensfilerna finns att tillgå månadsvis sedan augusti 1991 då HÄNDEL skapades. I båda dessa eftersystem nollställs de personer som har negativa tider. Individerna finns med som kvarstående i månadsstatistiken, men erhåller noll dagar i respektive sökandekategori.

## **LEDA (VeckoLEDA, KommunLEDA, Mål och resultat)**

Personalen inom arbetsmarknadsverket kan på verkets intranetsida, under länken LEDA, erhålla lättillgänglig statistik såväl för hela riket, länsnivå, kontorsnivå och kommunnivå. LEDA är aggregerad databas med en användarvänlig presentationsform för verkets mest angelägna och efterfrågade statistik vilken illustreras såväl i formen av tabeller

som diagram. Någon detaljerad statistik om exempelvis deltagarna i arbetsmarknadsutbildning är dock inte möjlig att erhålla.

I LEDA finns ytterligare länkar som leder vidare till veckostatistik och uppföljning av verksamhetsmålen. VeckoLEDA och KommunLEDA uppdateras varje vecka och baseras på siffror från HÄNDEL. Här redovisas bland annat uppgifter om olika sökandegrupper (arbetslösa, deltidsarbetslösa, långtidsarbetslösa, antalet personer i arbetsmarknadsutbildning, antalet nya lediga platser etc). Uppgifterna i Mål och Resultat hämtas från UVAS, programdatabasen (vilken i sin tur på uppgifter från HÄNDEL) samt enkätundersökningar till arbetsgivare (för verksamhetsmål 1 under budgetåret 2000). Här presenteras resultat och utfall vad det gäller de olika verksamhetsmålen, fördelat på riket, länen och alla kontoren. I såväl VeckoLEDA, KommunLEDA som Mål och Resultat återfinns även definitioner och förklaringstexter för respektive område.

### AKSTAT

Uppgifter om beslut och utbetalningar med avseende på arbetslöshetskassornas medlemmar återfinns i respektive a-kassas register och fångas upp i det externa indatasystemet OAS. Varje vecka levererar OAS data till AKSTAT som endast finns tillgängligt på AMS. Databasen har även kopplingar till AIS-F.

## 2 Ekonomisystem

**Åtgärd** administreras av AMS Ekonomitjänster och är ett operativt utbetalningssystem för arbetsgivarstöd, EU-projekt och leverantörsreskontra för upphandlad arbetsmarknadsutbildning. Databasen förses varje dygn med nya data från AIS-F för att hämta uppdateringar av sökande, kontor och handläggare. Förser Riksåtgärd och Prosit med information om utbetalningar.

Samtliga avtal för upphandlad arbetsmarknadsutbildning skall registreras i Åtgärd vilka utgör grundinformation för de kursutvärderingar som sker i AMV:s nationella och enhetliga kvalitetsuppföljningssystem. Uppgifter som kursanordnare, anordnartyp, kursinriktning och upphandlande enhet är urvalskriterier i kvalitetsuppföljningen.

**Prosit** är ett operativt utbetalningssystem tillgängligt på varje kontor som främst hämtar uppgifter om utbetalningar från Åtgärd och levererar vidare till A-koncern och direkt till Presto.

**Riksåtgärd** är ett centralt eftersystem som löpande uppdateras med ett urval av uppgifter från de regionala åtgärdsdatabaserna, bland annat länens upphandling av arbetsmarknadsutbildning. Här återfinns således kostnader för upphandlade arbetsmarknads-utbildningar samt information om olika typer av utbildningar (gruppköp, successiva intag och enstaka platser). Det finns dock ingen koppling till individer. Riksåtgärd finns endast tillgängligt på AMS, men länen har möjlighet att vid behov beställa information om de utbildningar som upphandlats i länet.

**A-koncern** är ett centralt eftersystem innehållande utfall av kostnader. Kan beskrivas som en redovisningsdatabas endast tillgängligt på AMS. Uppdateras veckovis med uppgifter från Prosit.

**Presto** är ett budgetuppföljningssystem tillgängligt på varje kontor och är nödvändigt för att kontoren skall ha kontroll på utbetalningar. Uppgifter hämtas internt från Åtgärd, Prosit och A-koncern och externt från STEP. Databasen förses nattligen även med information om nya data från AIS-F för att hämta uppdateringar av sökande, kontor och handläggare.

**STEP** innehåller information om beslut och utbetalningar av aktivitetsstöd till personer som deltagit i arbetsmarknadspolitiska program. Beslut om utbildningsbidrag uppdateras varje vecka och information om utbetalningar uppdateras månadsvis externt från RFV och AIS-Å. STEP levererar i första hand information till Presto. Personuppgifter matchas även mot HÄNDEL för att hämta korrekta kontorskoder för kontering. Databasen STEP återfinns endast på AMS.

### 3 Datalager

AMS har under senare år haft planer på att konstruera ett omfattande Datalager där stora delar av dagens eftersystem skall inrymmas i ett och samma. En hel del av dagens problem skulle elimineras.

- Tillgängligheten till data skulle förbättras i flera avseenden. Det finns inte någon handläggare på AMS som idag direkt har tillgång till alla de system som skulle vara aktuella för ett datalager. Ett datalager innebär sannolikt även ett modernare och mer lättarbetat

gränssnitt. Många av dagens eftersystem kräver goda programmeringskunskaper.

- Det rimliga kravet på att kunna knyta samman individer och kostnader skulle realiserars. Även specialprojekt skulle lättare kunna följas upp.

Varför har detta inte gjorts tidigare? AMS ambitionskrav har under tidigare år på 1990-talet var mycket höga. Då det visat sig att lösningen är oerhört komplex har man gradvis dragit ned på ambitionen. Frågan om ett datalager har aktualiserats vid flera tillfällen under 1990-talet men har ännu inte realiserats. Erfarenheten av projektet att ersätta AF-90 med AIS95 grusades relativt snabbt. Att arbeta fram ett nytt operativt system (AIS) har tagit fem år och ännu är det uppdelat i två olika system (AIS-F och AIS-Å).

För att ett Datalager skall realiserars krävs att man löser både interna som externa problem.

- Organisatorisk samordning av begrepp i samtliga indatasystem
- Kvalitet i indatasystemen
- Uppföljnings- och återrapporteringskrav formuleras i så god tid att det finns möjlighet att inom ramen för Datalagrets struktur fånga relevant information.

AMS verksledning beslutade i januari år 2000 att skapa ett pilotprojekt som har till uppgift att bygga upp den första delen i AMV Datalager. Denna etapp beräknas vara klar under sommaren år 2000.

## APPENDIX 7B

Beskrivning av sökandekategorier och avaktualiseringsorsaker.

### **Arbete**

Avaktualiseringsorsak 1	Tillsvidareanställning
Avaktualiseringsorsak 2	Tidsbegränsad anställning
Avaktualiseringsorsak 3	Fortsatt anställning hos samma arbetsgivare
Avaktualiseringsorsak 4	Samhall
Sökandekategori 21	Deltidsarbetslös
Sökandekategori 22	Tillfällig timanställning
Sökandekategori 31	Tillfälligt arbete
Sökandekategori 35	Ombytessökande Samhall*
Sökandekategori 41	Ombytessökande
Sökandekategori 42	Lönebidrag
Sökandekategori 43	Offentligt skyddat arbete
Sökandekategori 44	Rekryteringsstöd (utgick 1998)
Sökandekategori 45	Anställningsstöd (utgick 1999)
Sökandekategori 47	Allmänt anställningsstöd
Sökandekategori 48	Förstärkt anställningsstöd

### **Arbetslös**

Sökandekategori 11	Arbetslös, platsförmedlingsservice
Sökandekategori 12	Arbetslös, vägledningsservice
Sökandekategori 13	Arbetslös, väntar på beslutat program

### **Program**

Sökandekategori 46	Start av näringsverksamhet
Sökandekategori 51	Beredskapsarbete (utgick 1998)
Sökandekategori 52	Arbetslivsutveckling (utgick 1999)
Sökandekategori 53	Utbildningsvikariat (utgick 1998)

Sökandekategori 54	Arbetspraktik
Sökandekategori 55	Arbetsplatsintroduktion (utgick 1999)
Sökandekategori 56	Offentligt tillfälligt arbete
Sökandekategori 57	Projektarbete
Sökandekategori 58	Resursarbete
Sökandekategori 61	Ungdomspraktik (utgick 1995)
Sökandekategori 62	Akademikerpraktik (utgick 1995)
Sökandekategori 63	Ungdomsintroduktion (utgick 1995)
Sökandekategori 64	Datortek
Sökandekategori 65	Kommunalt program för ungdomar
Sökandekategori 66	Utvecklingsgaranti för 20-24- åringar
Sökandekategori 71	Arbetsmarknadsinstitut
Sökandekategori 72	SIUS-program
<b>Utbildning</b>	
Avaktualiseringsorsak 7	Reguljär utbildning
Sökandekategori 81	Arbetsmarknadsutbildning
Sökandekategori 82	IT-satsningen (SwIT)
<b>Övrigt</b>	
Avaktualiseringsorsak 5	Känd orsak (ex. föräldra- ledighet, pension)
Avaktualiseringsorsak 6	Okänd orsak, ej avhörd
Avaktualiseringsorsak 9	Remiss till annan myndighet
Sökandekategori 14	Övriga inskrivna vid Af
Sökandekategori 34	EES-sökande
Sökandekategori 91	Ej statistikförda

Anm. \*Ombytessökande Samhall räknas inte som erhållit arbete i AMS redovisningar. Här har vi valt att betrakta denna kategori som arbete eftersom personer som inte har något arbetshandikapp och är ombytessökande (skat 41) räknas som arbete. Kategorien omfattar dock så få personer att det inte påverkar den aggregerade andelen i arbete.

## 8 Det nationella IT-programmet

### 8.1 Inledning

Det nationella IT-programmet (SwIT) tillkom år 1997 för att möta det stora utbildningsbehovet inom IT-området. Programmet ger yrkesutbildning i olika områden relaterade till modern datoranvändning. Utbildningarna finansieras med statliga medel, men administreras av Industriförbundet och IT-företagens branschorganisation, som tillsammans bildat den ideella föreningen SwIT-yrkesutbildning (*Sweden Information Technology*). I det första avtalet mellan Näringsdepartementet och Industriförbundet skulle programmet pågå åren 1998 och 1999 och omfatta cirka 10 000 personer. Tidsperioden från identifikation av utbildningsbehov till igångsättande av utbildningarna var således mycket kort. År 1999 beslutades att programmet skulle pågå till och med den 31 mars år 2000 med en omfattning av 11 700 personer.

Det huvudsakliga syftet med programmet var att snabbt öka utbudet av kvalificerad yrkesutbildad personal inom IT-området. Målsättningen var att *alla* arbetslösa som genomgick utbildningen med godkänt resultat skulle ha en anställning inom sex månader efter avslutad utbildning. Ambitionsnivån var uppenbarligen högre än den för traditionell arbetsmarknadsutbildning.

### 8.2 Organisation och genomförande

Organisationen för utbildningarna består av en styrelse och ett programråd med ett centralt kansli beläget i Stockholm. Styrelsen som bär ansvaret för verksamheten består av ledamöter från Industriförbundet samt IT-företagens branschorganisation. Näringsdepartementet är adjungerad styrelsemedlem. I programrådet ingår

representanter från Industrieförbundet, IT-företagens branschorganisation, Näringsdepartementet samt personer i ledande ställning i företag som är väletablerade i IT-branschen. Programrådet har dock endast haft en rådgivande funktion. På det centrala kansliet finns funktioner för upphandling, IT-stöd till projektledare samt ekonomistöd.

Enheterna på central nivå är de enda strikt organisatoriska funktionerna inom SwIT-verksamheten. I övrigt finns det ett femtiotal projektledare (konsulter) med ett ansvarsområde som ungefär motsvarar länsindelningen.<sup>1</sup> Projektledarna bär ansvaret för genomförandet av utbildningarna och ser till att utbildningsinnehåll anpassas till behoven på lokal nivå. Alla projektledare har egna nätverk av företag och organisationer, vilket också var en viktig förutsättning för att verksamheten snabbt skulle komma igång. Många driver egna företag parallellt med SwIT-utbildningarna.

Projektledarna skall även kartlägga rekryteringsbehov på den lokala arbetsmarknaden. Kartläggning används för att formulera utbildningar som ger deltagarna den kompetens som krävs för ett kvalificerat IT-arbete i regionen. En central målsättning för SwIT var att rekryteringsbehovet skulle vara identifierat innan en utbildning startade. Projektledaren har därför fått lägga ned mycket tid på kontakter med arbetsgivare och i samråd med dessa specificera utbildningskraven för de tjänster som företagen ville tillsätta. Företagen utformar således utbildningsplanen för sina egna yrken. Från början var målsättningen att varje projektledare skulle identifiera cirka 200 lediga platser samt rekrytera och utbilda 200 personer. De kvantitativa målen har varierat något beroende på när projektledaren har startat verksamheten.

Deltagarna i SwIT rekryteras i samarbete med arbetsförmedling och länsarbetsnämnd.<sup>2</sup> LAN/AF ansvarar för information till de arbetslösa, vägledning och beslutar om utbildningsbidrag. I avtalet mellan Näringsdepartementet och SwIT anges att länsarbetsnämnden

<sup>1</sup> Det finns flera projektledare i storstäderna men endast en i de mindre länen.

<sup>2</sup> Av resultat som presenteras i Martinson (1999) framgår att samarbetet mellan SwIT och AF/LAN inte har fungerat i alla avseenden. Till exempel tycks många länsarbetsnämnder ha varit tveksamma till SwIT:s arbetsmetoder. Personal på förmedlingen har varit mer positiva till verksamheten.

skall matcha arbetslösa som har deltagit i SwIT med lediga arbeten. Det framgår inte hur matchningen i praktiken skall genomföras. Det är dock projektledarna som väljer vilka arbetslösa personer av dem som kommer från förmedlingen som slutligen skall få delta i utbildningen. Urvalsprocessen kan innehålla intervjuer och teoretiska tester som i vissa fall har genomförts av särskilda konsulter. I avtalet sägs att grupper som är underrepresenterade i de yrkeskategorier man från början tänkte sig (se nedan) - kvinnor, invandrare och arbetshandikappade - skall ges särskilda möjligheter att delta i utbildningen.<sup>3</sup> Vid lika utfall i urvalsbedömningen skall de personer som tillhör de underrepresenterade grupperna prioriteras.

SwIT-utbildningarna är öppna för arbetslösa personer och redan anställda som vill byta yrke eller förstärka sin kompetens inom IT-området. Dessutom måste alla deltagare ha ett särskilt intresse för IT-frågor. Minst 75 procent av deltagarna skall vara arbetslösa och inskrivna vid den offentliga arbetsförmedlingen. Arbetslösa deltagare får utbildningsbidrag medan redan anställda får lön från sin arbetsgivare. Utbildningarna berättigar inte till studiemedel eller någon annan form av studiestöd. Deltagarna får diplom efter avslutad utbildning och SwIT står för kostnaderna för eventuella certifikat.

Utbildningsplatserna skall vara spridda över landet och tillfredsställa regionala och nationella rekryteringsbehov. När projektet startade bedömdes att utbildningarna skulle riktas mot ett tiotal yrken; PC/LAN-tekniker, PC-servicetekniker, nätverkstekniker, Unix-tekniker, internettekniker, applikations-support, databasadministratör, Cobolprogrammerare, system-testare, internetprogrammerare och andra typer av prog-rammerare. IT-företagen i programrådet hade stort inflytande över valet av yrkesområden. Det har dock visat sig att dessa yrken inte täckte in de växande kraven inom IT-branschen och därför har yrkesinriktningarna ökat under projektperioden. Enligt SwIT:s VD fanns det nästan 100 olika utbildningsinriktningar år 2000.

---

<sup>3</sup> Enligt avtalet skall marknadsföringen särskilt riktas till dessa grupper. Vidare skall urvalsprocessen utformas på ett sådant sätt att personer från dessa grupper (som har förutsättningar att genomgå utbildningen) ges lika stor möjlighet att delta som andra sökande.

### 8.3 Erfarenheter av SwIT-utbildningar

Detta avsnitt baseras framför allt på resultat som presenteras i studier som har genomförts av Martinson (1999)<sup>4</sup> och företagen Bite, Sifo samt TEMO.<sup>5</sup>

En av utgångspunkterna för SwIT-utbildningarna var att andelen anställda skulle uppgå till högst en fjärdedel av deltagarna. Ursprungligen hade SwIT problem att rekrytera redan anställda till kurserna. En anledning var att företagen inledningsvis inte var beredda att stå för lönekostnaderna under utbildningstiden. En annan var att de hade svårigheter med att hitta ersättare för dem som skulle delta i utbildningen. Arbetsgivareintresset har dock ökat över tiden och i den senaste mätningen var 22 procent av deltagarna anställda.

Martinson (1999) har jämfört samtliga deltagare i SwIT (till och med 981231) med deltagare i ordinarie arbetsmarknads-utbildning med IT-inriktning. Av denna jämförelse framgår att 32 procent av deltagarna i SwIT var kvinnor jämfört med 39 procent i arbetsmarknadsutbildningarna. Det framgår också att 5 procent av deltagarna i SwIT var arbetshandikappade jämfört med 12 procent i arbetsmarknadsutbildningarna. Andelen deltagare med utom-nordiskt medborgarskap uppgick till cirka 10 procent i båda utbildningsformerna. Andel deltagare med högskoleutbildning uppgick till 27 procent jämfört med 19 procent i arbetsmarknads-utbildning. Enligt nyligen publicerad statistik från AMS har andelen arbetshandikappade och utomnordiska medborgare i SwIT minskat sedan Martinson genomförde sin studie.

Projektledarna hävdar att flera utbildningar har varit alltför kvalificerade för personer med svag utbildningsbakgrund. Många av de

---

<sup>4</sup> En andra delrapport av Martinson kommer att behandla bland annat arbetsgivarnas och utbildningsanordnares uppfattningar om SwIT, medan slutrapporten kommer att koncentreras till effekter av utbildning, andel i arbete, jämförelse med AMV:s utbildningar. Slutrapporten beräknas vara klar under hösten år 2000.

<sup>5</sup> Efter offentlig upphandling gav Näringsdepartementet det första uppföljningsuppdraget till Bite AB; "Undersökning SwIT-utbildningar", 1999, det andra till Sifo Research & Consulting AB; "Sysselsättning efter avslutad SwIT-utbildning", 1999 samt det tredje till TEMO AB.

sökande har dessutom inte varit särskilt motiverade för utbildningarna. Projektledarna anger att intresse och fallenhet är de faktorer som främst avgör valet av deltagare. Förmåga att fungera i grupp är en annan egenskap som projektledare rankar högt. Samtliga dessa egenskaper rankas högre än utbildningsbakgrund, vilket inte överensstämmer med det faktiska utfallet (se ovan). En förklaring till skillnaderna mellan projektledarnas uppfattning och det faktiska utfallet är att arbetsgivarna har betonat utbildningsbakgrund och eftersom arbetsgivarna i många fall har deltagit i urvalsprocessen har de även påverkat rekryteringen av deltagare.

Martinson (1999) anger vidare att SwIT:s kostnader per utbildningsvecka genomgående var något lägre jämfört med AMV:s upphandlade IT-utbildningar år 1998.

### *Utfall*

Företaget Bite har intervjuat deltagare i SwIT som avslutat en kurs med godkänt resultat före den sista december år 1998. 402 personer intervjuades drygt en månad efter utbildningen och 65 procent angav att de hade ett arbete.<sup>6</sup> Av dessa hade 53 procent fått ett arbete som låg i linje med utbildningen, vilket motsvarar cirka 38 procent av samtliga deltagare. Sifo genomförde en liknande undersökning i början av september år 1999. Undersökningen omfattar 953 personer som avslutat en SwIT-utbildning under första halvåret 1999. Andelen i arbete uppgick till 55 procent (51 procent för kvinnor) och av dessa hade 42 procent fått arbete inom utbildningsområdet.<sup>7</sup> Inkluderas även personer som har hoppat av en utbildning uppgår andelen i arbete till 53 procent. Vid intervjutidpunkten hade 48 procent av personerna med utom-nordiskt medborgarskap och 22 procent av de arbetshandikappade ett arbete. I den senaste undersökningen har TEMO följt upp 1 305 personer som genomgått SwIT-utbildning under år 1999. Individerna intervjuades i februari år 2000 och 61 procent av deltagarna angav att de hade en anställning efter utbildningen (65 procent av kvinnorna och 59 procent av männen) och 2 procent uppgav att de hade startat eget. Andelen kvinnor som fått arbete var således högre än den var för männen. Av dem som arbetade uppgav ungefär lika stora andelar av kvinnorna och männen att de hade ett fast

<sup>6</sup> Utfallsmåttet innehåller tillsvidare- och projektanställning, provanställningar och starta eget.

<sup>7</sup> Utfallsmåttet är identiskt med det som användes i de andra undersökningarna.

arbete, 61 respektive 63 procent och tillfälligt arbete/vikariat, 31 respektive 27 procent. Av dem som inte hade något arbete sade 11 procent att de hade en överenskommelse med en arbetsgivare om att påbörja ett arbete inom kort. Vidare hade 59 procent av deltagare med utomnordiskt medborgarskap samt 57 procent av deltagare med handikapp ett arbete eller eget företag vid intervjutillfället.

Notera att dessa tre uppföljningar baseras på individernas egen bedömning samt att personerna har avslutat utbildningen vid olika tidpunkter. Det innebär att det finns felkällor på grund av individens felrapportering samt att somliga individer nyligen har slutat en kurs och kanske inte har börjat söka arbete.

Resultaten för SwIT-kurserna kan jämföras med liknande upphandlade arbetsmarknadsutbildningar. Den senaste uppföljningen med registerdata i HÄNDEL avser uppföljning 90 dagar efter arbetsmarknadsutbildning som avslutades under fjärde kvartalet år 1999. Efter utbildningar med inriktning mot teknologi/datavetenskap hade 45 procent av kvinnorna och 46 procent av männen arbete. För teknik/ingenjörarbete var andelarna 30 och 29 procent. Efter SwIT-utbildningarna hade 52 procent av kvinnorna och 42 procent av männen arbete, i genomsnitt 46 procent.<sup>8</sup> Ett år tidigare var andelarna i genomsnitt 38 procent för teknologi/datavetenskap och 43 procent för SwIT-utbildningarna. Det samlade utfallet för all yrkesinriktad utbildning var att 48 procent av deltagarna hade arbete 90 dagar efter att de slutat en utbildning under det fjärde kvartalet år 1999.

#### *Projektledarna*

I princip har det endast funnit två beslutsfattare, projektledaren som har fastställt behoven och den centrala funktionen som har skött upphandlingen. Det har varit enkelt att förmedla information och att snabbt fatta beslut om utbildningens innehåll och inriktning. Arbetssättet har karakteriserats av att den lokala projektledaren har haft ett personligt ansvar för hela processen, från inventering av arbetsgivarnas rekryteringsbehov och omvandling av behoven till utbildning till rekrytering av deltagare. Projektledarna har dessutom haft ansvar för att ordna värd företag.

Tidsåtgången från identifiering av ett utbildningsbehov hos en arbetsgivare till start av utbildningen har varierat mellan sju och tio

<sup>8</sup> Arbetsmarknadsutbildning med inriktning mot teknologi/datavetenskap innehåller inte enbart IT-utbildningar. Om utfallet i andra datakurser är lägre än det genomsnittliga utfallet underskattar siffrorna i texten det faktiska utfallet av AMS IT-kurser.

veckor. Projektledarna har genomgående lagt ned mycket tid på att kartlägga företagets rekryteringsbehov och kompetenskrav för de lediga jobben. Projektledarna har utnyttjat sina kontakter med näringslivet, olika nätverk, AF/LAN, branschorganisationer, kommunala näringslivskontor och företagsbesök.

Ett viktigt motiv för att starta SwIT-utbildningar var att det ansågs finnas ett mycket stor utbildningsbehov inom IT-området. Många projektledare anger att de har upplevt att de förespeglats att det skulle vara enkelt att förmå företagen att satsa på SwIT-utbildningar. I verkligheten har det varit svårt och det har tagit tid att etablera utbildningsformen.

Enligt resultat som presenteras i Martinson (1999) anger projektledarna att två tredjedelar av tiden har lagts ned på kontakter med arbetsgivare och sökande. Projektledarna betonar att det är viktigt med företagskontakter på olika nivåer inom företaget. En person på en viss nivå känner sällan till både lediga tjänster och det exakta utbildningsinnehållet. Vidare har projektledaren ofta fått hjälpa arbetsgivaren med analyser av vilken IT-kompetens som behövs i företaget och detta har tagit mer tid i anspråk än vad många projektledare hade väntat sig. Projektledarna betonar också att företagen har överdrivet höga kompetenskrav och att de har fått arbeta med att sänka företagets formella utbildningskrav. De har noterat att det finns en stor skillnad mellan vad företagen tror krävs för ett visst arbete och vad som faktiskt behövs. Detta visar hur svårt det är att fastställa arbetsmarknadens behov av arbetskraft och yrkeskunskap.

Ett annat problem som har uppstått är att kompetensbehov på en arbetsplats har ändrats under utbildningstiden. Det vill säga förutsättningar för ett arbete har förändrats under tiden som deltagaren har utbildat sig i ett yrke som har specificerats av en särskild arbetsgivare.

En person som deltar i en SwIT-utbildning skall vara kopplad till ett värdföretag som ger praktik och sedan eventuellt anställer deltagaren.<sup>9</sup> Projektledarna har arbetat på olika sätt för att få kontakt med värdföretag. Vissa har startat utbildningar för ett större antal deltagare än det fanns rekryteringsbehov av och försökt hitta värdföretag under tiden.<sup>10</sup> Andra har utgått ifrån att eleven under utbildningstiden själv skall hitta ett företag. I en del fall finns det

---

<sup>9</sup> Deltagare kan själva ordna praktik under utbildningen och är då inte kopplade till värdföretag.

<sup>10</sup> Till exempel finns det projektledare som har startat utbildningar när 75 procent platserna varit kopplade till värdföretag.

således ingen direkt koppling mellan företagens rekryteringsbehov och utbildningen. Enligt Martinson (1999) har fyra av tio projektledare endast gjort muntliga överenskommelser med företagen om praktik och anställning. Flera projektledare uppger att de gjort både muntliga och skriftliga överenskommelser. SwIT-kansliets egen uppföljning från februari år 1999 visade att nästan hälften av deltagarna i februari inte hade något värd företag.

I Sifo-undersökningen anger 69 procent av dem som avslutade en utbildning första halvåret år 1999 att det ingick praktik. Av dem som haft praktik uppger 57 procent att de fick arbete i det företag där de haft sin praktik. Svårigheterna att få praktikplats kan förklara att inte mer än drygt hälften fick arbete efter en SwIT-utbildning. Den senaste undersökningen av SwIT visar att drygt 70 procent av dem som haft ett värd företag hade arbete efter utbildningen. Detta indikerar att organiserad praktik i kombination med utbildning kan ge bra resultat. Det är dock viktigt att betona att det på basis av uppföljningarna inte går att avgöra om utfallet beror av utbildningen eller individens egenskaper.

Upphandlingen av utbildning har skötts på central nivå av SwIT-kansliet. Kansliet har haft tillgång till personer med kunskaper i LOU och personer som arbetar inom utbildningsområdet. Yrkeskompetensen har medfört att utbildningarna innehållsmässigt har hållit en hög standard. Projektledaren anger att tillgången till specialkompetensen har varit ett viktigt stöd i arbetet. Enligt projektledaren skulle en lokal eller regional hantering av upphandlingen ha inneburit dels administrativa problem, dels komplicerat kontakterna med utbildnings-anordnarna på orten.

#### *IT-baserad kvalitetsuppföljning*

De som har arbetat med SwIT och deltagit i utbildningarna har varit sammanlänkade i ett virtuellt nätverk. Detta har varit en förutsättning för en liten organisation med stor regional spridning. Organisationen har hela tiden utnyttjat olika IT-verktyg för att bemanna organisationen

och nå ut med information till medarbetarna. Samtidigt har SwIT på central nivå en gång i månaden genomfört webbaserade uppföljningar av deltagarnas åsikter om programmet. Fördelarna är att deltagarna enkelt har kunnat uttrycka sina åsikter samt att resultatet snabbt har kunnat återkopplas till projektledaren.

## 9 Vaggerydsmodellen - en metod med företagsförlagd arbetsmarknadsutbildning

*"Jag tror att det är ett av de bättre utbildningssätten som arbetsförmedlingen anordnar"* (Företagare som deltar)

### 9.1 Inledning

På några håll i landet har ett nytt arbetssätt utvecklats enligt den så kallade Vaggerydsmodellen, där deltagarna erbjuds arbets-platsförlagd arbetsmarknadsutbildning i flera företag. Modellen utgår från behoven på den lokala arbetsmarknaden och betonar att utbildningen skall vara konkret och utarbetad i nära samarbete med företagen i regionen. En annan utgångspunkt är att deltagarna cirkulerar mellan flera företag, som deltar i samma utbildning och ger olika moment. Utbildningarna är således inte utformade för ett enskilt företag. Det finns ändå, enligt arbetsgruppens uppfattning, skäl att vara uppmärksam på avvägningen mellan företagsspecifika respektive branschspecifika och generella yrkeskunskaper och hur de finansieras.

Som i all annan arbetsmarknadsutbildning är målet att arbets-lösa personer skall komma in på arbetsmarknaden. Den som deltar i utbildning skall få tillräckligt med kompetens för att bli anställningsbar. Utgångspunkten i Vaggerydsmodellen är att en person är anställningsbar, då en arbetsgivare är beredd att anställa denne till rådande lönekostnad. Det innebär att personen inte nödvändigtvis behöver vara färdigutbildad före anställning, vilket är ett intressant synsätt. Modellen skjuter över en del av ansvaret för individens grundläggande yrkesutbildning på arbetsgivaren.

Utbildningarna enligt Vaggerydsmodellen är mer konkreta och i genomsnitt kortare än många andra arbetsmarknads-utbildningar. Vidare har merparten av dem som har genomgått utbildningarna enligt Vaggerydsmodellen fått arbete. Kurs-kostnaderna är också lägre än för

de flesta andra arbetsmarknads-utbildningar. Våren år 2000 arbetar cirka 20 arbetsförmedlingar i olika delar av landet enligt modellen.

För att få en uppfattning om hur modellen har påverkat förmedlingarnas verksamhet har arbetsgruppen besökt arbetsförmedlingen Hallunda utanför Stockholm. Förmedlingen ligger i en del av Stockholm där en stor andel av arbetskraften har utländsk bakgrund och där arbetslösheten är hög. Arbetsgruppen har även samlat in material från andra förmedlingar med erfarenhet av modellen och diskuterat med Bengt-Åke Thelin, som utvecklat det nya arbetssättet, samt med flera förmedlingschefer. Arbetsgruppen har vidare besökt företag som deltar i den arbetsplatsförlagda utbildningen. I detta avsnitt ges en bild av dessa erfarenheter samt en detaljerad beskrivning av arbetssättet.

## 9.2 Organisation och genomförande

Företagskontakter är en central komponent i Vaggerydsmodellen. En förmedling, som följer modellens principer, börjar med att kontakta företag på den lokala arbetsmarknaden för att kartlägga intresset för företagsförlagd utbildning. I samband med detta informeras företagen om deras roll under medverkan i utbildningen. Arbetsförmedlingen fattar alla formella beslut om utbildningens innehåll och längd. Det är också förmedlingens roll att uppmuntra personer som är inskrivna vid förmedlingen att söka till utbildningen.

Ett företag som ingår i utbildningen skall kunna erbjuda utbildning på sin arbetsplats, som gör att en elev tränas i olika förutbestämda moment under den tid som hon/han är vid företaget. När eleven har lärt sig momenten slussas denne över till nästa företag för utbildning i andra moment. Innan rotationen börjar går företagen tillsammans med arbetsförmedlingen igenom vad en person bör kunna efter utbildningen. Företagen utarbetar därefter en utbildningsplan och ger förslag på vilka moment som skall ingå i utbildningen. En uppenbar fördel är att utbildningens innehåll överensstämmer med de krav som ställs på arbetsmarknaden. En annan fördel är att arbetsgivarna genom sin erfarenhet fastställer vad som krävs för att en arbetssökande skall betraktas som anställningsbar inom ett särskilt yrke.

När behoven är identifierade och utbildningsplaner har utformats sätter förmedlingen samman en ledningsgrupp, som består av arbetsförmedlingen, arbetsgivarna samt en så kallad utbildningssamordnare. I

ledningsgruppen ingår endast de som har beslutanderätt för sin respektive verksamhet. Arbetsförmedlingen är sammankallande, ordförande samt ansvarig för att gruppens möten dokumenteras. Inför kursstarten möts gruppen varje eller varannan vecka. Utbildningsinnehållet finslipas och gruppen diskuterar antalet utbildningstimmar i varje kursmodul samt hur många arbetslösa personer som kan delta i varje utbildning. Alla utbildningar består av noggrant specificerade moduler (kurs-avsnitt). Ledningsgruppen arbetar således fram ett underlag för arbetsförmedlingens upphandling, som kan ske centralt vid länsarbetsnämnden eller vid ett särskilt kontor. Det är också ledningsgruppen som slutligen utser vilka (av de sökande som arbetsförmedlingen har valt ut) som skall delta i utbildningen. Det finns inga krav att anställa elever efter genomförd utbildning.

Utbildningssamordnaren fyller en viktig funktion och har flera uppgifter. En uppgift är att teckna avtal med de företag som deltar i utbildning samt med de underleverantörer som behövs för att ge utbildning som inte kan ges av företagen. Samordnaren kontrollerar också att företagen följer kursplaner och ger bra handledning samt håller löpande kontakter med anordnarna av utbildning som inte ges av företaget. Utbildningssamordnaren är inte en person från förmedlingen, utan har fått uppdraget i en offentlig upphandling av tjänsten. Exempelvis kan ett utbildnings-företag som genomför delar av den överenskomna utbildningen vara samordnare.

En arbetssökande som vill delta i den arbetsplatsförlagda utbildningen anmäler sitt intresse på sedvanligt sätt. Bland dessa utser förmedlingen sedan en grupp potentiella deltagare, från vilken företagen i sin tur väljer vilka som skall få delta i utbildningen. Precis som vid många andra arbetsmarknads-utbildningar krävs det ofta att eleven skall uppfylla vissa basala förkunskapskrav. Ambition och intresse är nyckelfaktorer som fångas in genom intervjuer av den potentiella deltagaren.

Avslutningsvis anser de som arbetar enligt konceptet att arbetssättet måste appliceras i sin helhet. Det blir inga bra resultat om en förmedling endast försöker arbeta med delar av modellen. Detta

gäller inte utbildningsinnehåll som givetvis måste anpassas till de förutsättningar som gäller på den lokala arbetsmarknaden. Däremot kan man inte ändra på arbetsförmedlingens ansvar, arbetsgivarnas inflytande över utbildningsinnehåll eller utbildningsansordnarens roll.

### 9.3 Utbildning enligt Vaggerydsmodellen

Det pågår flera utbildningar inom ramen för modellen. Utbildningarna är huvudsakligen praktiskt inriktade. I många av utbildningarna genomgår eleven först ett introduktionsprogram som ger grundläggande teori. Programmets innehåll och utbildningstid beror på individernas förkunskaper och arbetsgivarnas önskemål. Yrkessvenska är exempel på moment som ingår i ett introduktionsprogram. Vidare ges teoretisk utbildning som skall förstärka praktiken någon dag i veckan under resterande utbildningstid. I allmänhet varvas teori med praktik under en utbildningsvecka, på ett sådant sätt att deltagaren har någon dag teori och några dagar praktik. Ett exempel är utbildning till CNC-operatör, där deltagaren först går en grundläggande teoretisk kurs i skärande bearbetning, med vissa praktiska inslag på en arbetsplats eller hos en utbildningsanordnare. När individen cirkulerar mellan olika företag kommer teori såsom logistik, kvalitetssäkring, ergonomi och företagsekonomi in som särskilda teorimoduler.

Utbildningarna är genomgående förlagda till företagets dagliga verksamhet, men elevens arbete är inte schemalagt. Eleven stannar på samma arbetsplats mellan 4-8 veckor beroende på utbildningens inriktning. Vidare gäller som norm att eleven skall praktisera på minst två och som mest fem företag under utbildningstiden. Rotationen mellan företag fyller olika funktioner. För det första får eleven pröva på liknande moduler hos olika arbetsgivare. Individen lär sig då att en arbetsuppgift kan utföras på olika sätt, med olika hjälpmedel och med olika kravspecifikationer på olika företag. För det andra förhindrar rotationen att eleven används som billig arbetskraft. Utbildningen kan arrangeras på ett enda företag under förutsättning att företaget är så stort att olika avdelningar kan ses som "företag i företaget" och ger en bredd i utbildningen som är lika stor som den blir vid en rotation mellan olika företag.

Arbetsgivarna ställer en eller flera handledare till förfogande. Handledaren ansvarar för att eleverna får en adekvat praktik i de moment som anges i utbildningsplanen under den tid som de vistas i företaget. Vidare skall det finnas en "fadder" på företaget som eleverna kan kontakta under praktiken, oavsett vilket moment de utbildas i. Arbetsgivaren skall också kontakta den fackliga organisationen vid företaget för att förankra utbildningen.

Under utbildningstiden skall ledningsgruppen sammanträda minst en gång per månad för att följa upp kursmoduler och elever. Under sammanträdet stämmer även arbetsgivare av vilka moment som har genomförts och vilka som skall genomföras på nästa arbetsplats. Erfarenheterna visar att utbildningarna fungerar bäst om antalet arbetsgivare är mellan tre och åtta. Arbetsgivarna kan utbilda maximalt två elever per period (4-8 veckor) om de skall kunna fullfölja alla åtaganden. Det innebär att den genomsnittliga utbildningen omfattar mellan tre och sexton platser. Modul-systemet ger stor flexibilitet - om en elev slutar tidigt i program-met, så kan en annan person direkt överta platsen.

Utbildningarna ger vidare ingen formell behörighet såsom certifikat eller dylikt, men tillräckliga kunskaper för att en arbetsgivare skall anställa. Deltagaren får ett intyg som innehåller referenser från samtliga företag som har medverkat i utbildningen. Referenserna har en avgörande betydelse när individen söker arbete på andra företag och på en nationell arbetsmarknad. Att de arbetslösa skall bli anställningsbara och snabbt komma i arbete är också det övergripande målet för dem som arbetar med Vaggerydsmodellen. I arbetet kan viktiga yrkesfärdigheter byggas upp som inte kan byggas upp i en schemalagd utbildning i en utbildningslokal långt ifrån den lokala arbetsmarknaden.

## 9.4 Erfarenheter av verksamheten

Det finns inte några renodlade studier av eleverna som har deltagit i de arbetsplatsförlagda utbildningarna eller av de förmedlingar som arbetar efter de nya principerna. Detta hade varit önskvärt. Den information som arbetsgruppen har fått del av har samlats in av kontoren som arbetar i enlighet med konceptet. Deltagarna är inte möjliga att identifiera i AMS databas HÄNDEL. Därför kan inte nedanstående uppgifter om andel i arbete verifieras på det sätt som vore önskvärt.

De finns en flora av utbildningsinriktningar. Exempel på utbildningar (och utbildningstid) som har genomförts är försäljnings-, lager- och servicearbete (24-37 veckor), verkstads-arbete (34 veckor), fältsäljararbete (37 veckor) och montering (33 veckor). Andra exempel är kurser i hemservice (7 veckor) och butiksarbete (20 veckor). Av den skriftliga information som arbetsgruppen har tagit del av framgår att i vissa utbildningar har majoriteten tillhört de grupper som AMS brukar benämna svårplacerad arbetskraft. Detta gäller exempelvis vid kontoren i Vaggeryd och Hallunda. I vissa kurser deltog endast personer med utländsk bakgrund och med mycket långa inskrivnings- eller arbetslöshetstider. I det perspektivet är resultaten efter utbildning mycket intressanta. Av 31 deltagare i Örebro har 29 fått arbete och i Hallunda hade 31 av 34 elever arbete 90 dagar efter utbildningen. I Laholm har 3 av 4 fått arbete och i Lidingö har 6 personer av 8, samtliga var utomeuropeiska kvinnor, fått arbete direkt efter utbildningen.

Förmedling och företag betonar att det är företagen som gör det slutliga urvalet av deltagare till utbildningen från den grupp som har satts ihop av förmedlingen. I det sammanhanget kan man resa frågan om det är effektivare att låta arbetsgivare välja personer innan utbildningen genomförs än efter utbildningen. Modellen visar att trots att företagen inte ger någon anställningsgaranti är andelen som får arbete efter den företagsförlagda utbildningen mycket hög. Det är svårt att förklara varför modellen lyckas där många andra åtgärder misslyckas. En förklaring kan vara att arbetsgivarna inte får information om individernas bakgrund och därför inte känner till att en individ har varit

långtidsarbetslös när de intervjuar sökande till utbildningen. Ambition och motivation är de faktorer som främst avgör om en individ får delta i utbildningen. Den företagsförlagda utbildningen tycks eliminera sedvanliga hinder för att komma in på den reguljära arbetsmarknaden.

Utbildningskostnaderna för de företagsförlagda utbildningarna är låga i förhållande till annan yrkesinriktad utbildning. Genomsnittet uppgår till cirka 1 300 kronor per kursdeltagare och vecka, vilket kan jämföras med cirka 2 400 kronor för annan yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning. Det bör noteras att kostnaderna för utbildning enligt Vaggerydsmodellen även inkluderar utgifter för handledning. Modellen är mer personalintensiv än annan verksamhet och inkluderas detta blir skillnaderna sannolikt mindre. Det har dock varit svårt att beräkna kostnader för utbildning inklusive personaltid. Idag går endast en mindre del av medlen för arbetsmarknadsutbildning till de företagsförlagda utbildningarna. Exempelvis vid Hallundakontoret utgör den företagsförlagda utbildningen endast 10 procent av platserna som kontoret upphandlar. Personer som arbetsgruppen har varit i kontakt med anser inte att det skulle vara några problem att expandera verksamheten.

Modellen förutsätter att personalen ägnar mer tid per utbildningsplats, inklusive nödvändiga företagskontakter, än vid annan upphandlad utbildning. Det gäller framför allt då arbetssättet introduceras. Efter en tid tycks dock de upparbetade företagskontakterna snarare underlätta förmedlingsarbetet. De kontor som har längst erfarenhet av modellen anger att de upparbetade kontakterna med företagen ger tidsbesparande rutiner. Exempelvis vid Hallundakontoret har personalen dubbla kompetenser - de är både vägledare och förmedlare - vilket är en stor fördel i detta område. Det ställs dock inte några krav på dubbla kompetenser vid andra kontor som arbetar efter modellens principer. Förmedlarna anger vidare att det företagsinriktade arbetssättet är stimulerande och utvecklande. De lär känna den lokala arbetsmarknaden och får bättre information om såväl utbildnings- som personalbehov. Personal på kontoren pekar också på vissa externa effekter. Exempelvis ringer företagen sin

förmedlingskontakt och anger rekryteringsbehov i större utsträckning än tidigare. Även företagen tycks anse att utbildningsprogrammet har förändrat deras syn på arbetsförmedlingens möjligheter att bistå vid rekryteringsbehov.

## 9.5 Läringsutbildning och arbetsmarknadsutbildning

Det finns traditionella utbildningsformer som i strukturen har en stark arbetsplatsförankring. Läringsutbildningen i dess traditionella mening innebär att en lärling antas för en flerårig utbildning till ett hantverksyrke. Grundutbildning kan ske inom gymnasieskolans yrkesförberedande alternativt individuella program i form av läringsutbildning, men först efter några år på arbetsmarknaden får eleven sitt yrkesbevis. Det förekommer också likvärdig utbildning i företag samt traditionell läringsutbildning hos en hantverkare.

Gesällbrevet är ett yrkesbevis som finns för ett 70-tal yrken. Kraven för detta fastställs centralt av respektive branschorganisation eller Sveriges hantverksråd och innehåller bland annat ett kvalificerat arbetsprov. Efter minst sex år i yrket kan ett prov avläggas för mästarbrev. Gesäll- och mästarbrev ger möjligheter att utöva yrket i andra länder inom EU, vilka ofta har mästarbrev som krav för att en hantverkare skall få etableringstillstånd.

Det har vuxit fram arbetsmarknadsutbildningar som bedrivs i projektform under beteckningen läringsutbildning. Dessa utbildningar har det gemensamt att huvuddelen av utbildningstiden är arbetsplatsförlagd. Utbildning som inte syftar till ett gesällbrev bör dock inte namnges på ett sådant sätt att de kan förväxlas med de fleråriga traditionella hantverksutbildningarna. Den treåriga läringsutbildning som bedrivits i Skaraborg 1997-1999, med stöd av medel från Europeiska Socialfondens mål 3, har dock hämtat sin uppläggning från en mer traditionell läringsutbildning.

I de så kallade läringsutbildningarna har arbetsförmedlingen aktivt sökt upp företag med anställningsbehov, vilka sedan engageras i upplägget av utbildningen. Den fackliga organisationen på arbetsplatsen tar också aktivt del i programmet på olika sätt. Exempelvis i projektet "Värmlandslärling" är LO och Företagarnas Riksorganisation

engagerade i kontakter och urval av företag. LAN upphandlar en utbildningsanordnare som ska samordna, genomföra och följa upp utbildningen. Vidare tas kontakter med arbetsgivare och hantverkare om att ta emot arbetslösa för att de skall lära sig ett yrke. Det handlar normalt om högst 40 veckor med individuellt anpassade studieplaner. Viss teoretisk utbildning förekommer såsom arbetsrätt, arbetsmiljöfrågor, branschanknutna miljöfrågor samt gruppsamverkan.

Erfarenheterna av dessa projekt är i många fall goda och har flera faktorer gemensamt med Vaggerydsmodellen - ett företags-inriktat arbetssätt från förmedlingens sida, arbetsgivare engageras i utformning av utbildning samt uttalat stöd från företags- och fackliga organisationer på regional och lokal nivå. Parterna på arbetsmarknaden deltar ofta aktivt i form av en styrgrupp eller motsvarande. Arbetsgivare är med och väljer ut deltagare till utbildningarna på basis av intresse och motivation. De arbetsgivare som tar emot deltagare tar inte något bindande anställningsbeslut. Vidare har en utbildnings-samordnare ansvar för genomförandet av utbildningen. Denna funktion upphandlas och samordnaren medverkar vid rekrytering av företag, elever, kontrollerar att kursplaner följs, besöker företagen och löser problem som uppkommer under studietiden. Nära kontakt med arbetsgivare och en person som har huvudansvaret för stora delar av genomförandeprocessen framstår som viktiga komponenter i en effektiv arbetsmarknadsutbildning.

## 10 Några internationella erfarenheter

### 10.1 Inledning

Många länder lägger ned betydande summor på olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder. År 1997 satsade OECD-länderna i genomsnitt cirka 0,8 procent av BNP på aktiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder (OECD 1998). Utgiftsandelen varierade från omkring 0,2 procent i bland annat Tjeckien, Japan, och USA till drygt 2 procent i Sverige och Danmark. I genomsnitt cirka 8 procent av arbetskraften i OECD deltog någon gång under år 1997 i en åtgärd. Även dessa andelar varierar mellan länderna. I bland annat Kanada, Tjeckien och England deltog cirka 3 procent jämfört med nästa 25 procent i Danmark. Motsvarande siffra för Sverige var år 1997 drygt 13 procent. Arbetsmarknadsutbildning är den enskilt största åtgärden i de flesta länderna. I genomsnitt för hela OECD deltog 24 procent av alla deltagare i någon form av arbetsmarknadsutbildning.

Länderstudier kan ge värdefull information om hur olika eller liknande ekonomisk-politiska åtgärder fungerar i olika länder. Erfarenheterna kan ge förslag till nya effektiva åtgärder och tjäna som underlag för att bedöma konsekvenser av förändringar av existerande system i ett land. Syftet med detta avsnitt är att peka på några erfarenheter av arbetsmarknadsutbildning från olika länder som är medlemmar i OECD. Avsnittet redogör också för erfarenheter från USA och Storbritannien av ett resultatbaserat ersättningsystem till utbildningsanordnare. Ett liknande system finns även i Australien.

## 10.2 Erfarenheter från några OECD-länder<sup>1</sup>

OECD har kartlagt effekterna av arbetsmarknadsutbildning för arbetslösa deltagare i olika länder. Personerna har deltagit vid olika tillfällen och i program med olika utbildningsinnehåll. Det fram-går till exempel inte alltid om utbildningarna är yrkesinriktade eller av mer förberedande karaktär. OECD:s kartläggning ger således en bild av betydelsen av arbetsmarknadsutbildning i allmänhet för de arbetslösas möjlighet att få ett arbete. Merparten av resultaten avser början av 1990-talet. OECD betonar att en del studier som refereras inte har löst många av de underliggande metodproblemen.<sup>2</sup> Vi vill därför påpeka att resultaten som pre-senteras skall ses som indikationer och inte som sanningar.

### *Australien*

De australiensiska studier som diskuteras i OECD:s rapporter undersöker sambandet mellan utbildning och sysselsättning. Studierna jämför personer som har deltagit i en utbildning med en grupp personer med samma observerbara individuella egenskaper som dock inte har deltagit i en utbildning. Resultaten tyder på ett positivt samband mellan arbetsmarknadsutbildning och syssel-sättning. Detta gäller främst personer som hade varit långtids-arbetslösa innan de deltog i programmet. Effekterna var dock positiva endast direkt efter programmet och redan fem månader efter kursslutet fanns det inga statistiskt säkerställda effekter av programmet. Vidare pekar resultaten på att utbildning kan ha varit mindre effektiv än deltagande i jobb-klubbar. Även om det finns en stor metodosäkerhet visar resultaten att det inte är entydigt bättre att delta i arbetsmarknadsutbildning än att inte delta.

### *Kanada*

Kanada har haft flera olika utbildningsprogram där många har varit utformade för särskilda grupper av arbetslösa. Resultaten är som i alla andra länder mycket skiftande. Bland de program som riktats till

<sup>1</sup> Avsnittet bygger på OECD (1993, 1996).

<sup>2</sup> Se bilaga 1 för en fördjupad diskussion om några centrala metodproblem i samband med utvärdering av arbetsmarknadsutbildning.

långtidsarbetslösa är det främst program som har kombinerat utbildning och subventionerad sysselsättning som visar positiva resultat. Det relativt mest framgångsrika programmet bestod av en lönesubvention kombinerad med utbildning på en arbetsplatsen. Programmet gav signifikant positiva sysselsättningseffekter på både kort och lång sikt. Däremot fanns det endast på kort sikt ett samband mellan programmet och inkomster, vilket indikerar att programmet på längre sikt inte påverkade individernas produktivitet.

Även program som vände sig till nytillträdande på arbetsmarknaden (ungdomar och kvinnor) har varit framgångsrika. Men precis som programmen för långtidsarbetslösa har programmen för dessa grupper innehållit en kombination av utbildning och temporärt subventionerat arbete. Till skillnad mot programmen för långtidsarbetslösa finns det ett positivt samband mellan åtgärderna för nytillträdande och inkomster. Det bör betonas att studierna i Kanada har funnit tecken på *creaming*, det vill säga att administratörer väljer individer med lång arbetslivserfarenhet, god utbildningsbakgrund eller som i andra avseenden är bäst lämpade för att delta i åtgärden.

I allmänhet tycks åtgärder som består av olika kombinationer av program ge bäst resultat för deltagarna i Kanada. Till exempel finns det ett positivt samband mellan årsinkomster och program som kombinerar klassrumsbaserad utbildning, sysselsättningssubventioner och stöd för utbildning på arbetsplatser. Programmet ledde dock främst till flera arbetade timmar, det vill säga produktivitetseffekten var begränsad. Effekterna var något högre för vuxna kvinnor än för vuxna män och sämst för ungdomar. OECD betonar att programmen var noggrant anpassade till de förutsättningar som gällde på lokal nivå, vilket i sin tur lyfts fram som en förklaring till de goda resultaten.

#### USA

Kännetecknande för amerikansk arbetsmarknadspolitik sedan början av 1960-talet har varit att en mängd olika program har prövats, vanligen i liten skala och under relativt korta perioder. De olika programmen har också blivit utvärderade på olika sätt och det som slår en svensk betraktare är det stora antalet studier som har genomförts. Förutom OECD-studierna finns det flera över-sikter av utvärderingsforskningen i USA (t.ex. Lalonde 1995, Heckman, Lalonde, och Smith 1999).

Resultaten av den amerikanska utvärderingen är på grund av sin omfattning svår att sammanställa. Genomgående tycks dock resultaten för de rikstäckande programmen peka på att utbildningen relativt sett har större betydelse för kvinnor än för män. Programmen tycks inte ha någon effekt på ungdomar. Det är viktigt att betona att merparten av programmen i USA riktar sig till personer med svag utbildningsbakgrund eller med låga inkomster.

Det finns även många delstatliga program. Ett av dessa har genomförts i Pennsylvania och riktade sig till personer som tvingats lämna sitt arbete på grund av nedskärningar. Programmet innehöll klassrumsbaserade studier och resultaten tyder på ett positivt samband mellan inkomster och utbildningen både ett och två år efter programmet. Sambandet var starkast för kurser i matematik och naturvetenskap. Det finns dock studier som inte finner några signifikanta samband mellan inkomster och kurser för arbetslösa som har förlorat jobbet på grund av nedskärning.

Även USA har experimenterat med program som består av en kombination av åtgärder. Ett program kombinerade intensiv förmedlingsservice, klassrumsbaserade studier och utbildning på arbetsplats. Resultaten varierade mellan olika grupper och beroende av hur komponenterna i programmet kombinerades. För vuxna män och kvinnor observerades positiva samband mellan inkomster och förmedlingsservice i kombination med utbildning på arbetsplatsen. Det var framför allt antal arbetade timmar som ökade, vilket tyder på att programmet inte höjde produktiviteten. Klassrumsbaserade studier gav inga inkomsteffekter. Vidare hade ingen programkombination någon effekt för ungdomar.

Flera amerikanska utbildningsprogram riktar sig till ungdomar och endast ett fåtal har varit framgångsrika. Ett skäl är att ungdomarna inte har varit särskilt motiverade för studier. Det märks till exempel genom att program som har riktats till ungdomar som har hoppat av gymnasieskolan inte har haft några bestående effekter på sysselsättning eller inkomster. Uppföljningsperioden har varit så lång som fyra år. Resultaten varierar genomgående mellan olika lokala arbetsmarknader.

#### *England*

Precis som Kanada och USA har England utnyttjat program bestående av en kombination av olika åtgärder. En kombination har varit klassrumsbaserade studier och utbildning på en arbetsplats.

Uppföljningar av detta program visar att personer som har genomgått utbildningen arbetade i större utsträckning (mätt i tid) än en person som inte hade deltagit i programmet. Detta gäller drygt två år efter programmet. Resultaten varierar mellan olika kurser. Utbildning som inte ledde till en formell kompetens<sup>3</sup> hade exempelvis ingen effekt på tid i arbete, vilket kan tyda på att kva-lificerade yrkestester är viktiga på den engelska arbetsmarknaden. Samma resultat erhålls när inkomster används som utfallsmått. De som fick en formell kompetens erhöll signifikant större löne-ökningar än dem som inte hade den formella kompetensen. Löneskillnaderna försvann dock över tiden, vilket tyder på att yrkesbeviset främst påverkade ingångslönen.

#### *Norge*

OECD tar upp flera studier av deltagare i Norge. En studie fokuserar på sannolikheten att ha ett arbete ungefär ett år efter en arbetsmarknadsutbildning. Resultaten visar dock att främst kurser som riktats mot arbete i offentlig sektor ökade möjligheterna att få arbete. Andra kurser hade inga signifikanta effekter på sysselsättningen. Studien överskattar dock effekterna av utbildningen, eftersom det inte gick att ta hänsyn till att personer kunde gå in i andra åtgärder efter utbildning.

En annan studie av samma arbetsmarknadsutbildning undersöker betydelsen av individuella egenskaper för resultaten efter en utbildning. Det framgår till exempel att individer som uppgav att de ämnade söka jobb aktivt så fort kurserna var avslutade hade större chans att få ett arbete efter utbildningen än övriga. I studien dras slutsatsen att individens motivation har stor betydelse för möjligheterna att få arbete efter en utbildning. Jobbsökaraktiveter i samband med utbildningen tycks således vara värdefullt.

En tredje studie analyserar samband mellan yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning och ungdomars möjligheter att erhålla arbete. Programmet riktade sig både till vuxna och ungdomar. Möjligheten att få ett arbete var störst för dem som fullföljde kursen. Vidare hade kurslängden betydelse för utfallet. Effekten var stor för dem som hade

---

<sup>3</sup> I England finns nationella yrkestest inom många yrkesområden (National Vocational Qualification, NVQ, och General National Vocational Qualification, GNVQ) för att värdera individens kompetens. Inga förkunskapskrav krävs och kunskaper mäts på olika nivåer.

deltagit i en kurs som varade mellan 0-30 veckor. Effekterna avtar successivt efter 30 veckor. Störst sannolikhet att få arbete hade de som genomgått ungefär 20 veckors utbildning. Dessa resultat står dock i kontrast till de som presenteras i Torp (1994). Hon finner att kurser om 5-10 veckor och 30 veckor eller mer har större effekt än kurser som omfattar 20 veckor. Sammanfattningsvis visar dessa resultat att det finns stor osäkerhet kring kurslängdens betydelse för de arbetslösas möjligheter att få arbete efter en utbildning i Norge.

#### *Danmark*

Danmark har precis som USA, Kanada och Storbritannien provat program som kombinerar olika åtgärder. Ett program riktat särskilt till långtidsarbetslösa kombinerade utbildning och temporärt subventionerat arbete. Resultaten tyder på att sannolikheten att lämna arbetslösheten var som störst omedelbart efter det temporärt subventionerade arbetet. OECD tolkar det som att vissa personer tenderar att gå direkt från subventionerat arbetet till reguljär sysselsättning, det vill säga det subventionerade arbetet har en rekryterande effekt. Enbart utbildning hade dock ingen signifikant påverkan på sannolikheten att lämna arbetslösheten. För män och kvinnor över 50 år förlängde till och med utbildning arbetslöshetsperioden. Resultaten skall dock tolkas med stor försiktighet, eftersom metodproblemen är stora.

#### *Sammanfattning*

Sammanställningen av erfarenheterna av arbetsmarknadsutbildning i några OECD-länder ger precis som resultaten för Sverige en splittrad bild av programmets betydelse för dem som har deltagit. Metod-osäkerheten är mycket stor och effekterna varierar mellan program och deltagare och över tiden. Trots dessa problem kan man dra några viktiga lärdomar. OECD pekar bland annat på betydelsen av att utbildning ska ha liten volym och vara utformad för arbetsmarknadens behov. Utbildningar som knyts till arbets-givare ger genomgående positiva resultat. OECD varnar dock för att en nära anknytning till den lokala arbetsmarknaden ökar risken för undanträngning, det vill säga att utbildningsdeltagare får jobb på bekostnad av individer som ej har

deltagit i arbetsmarknadsutbildning. En annan lärdom är att arbetsmarknadsutbildning tycks fungera bättre om den kombineras med andra åtgärder såsom jobbsökaraktiviteter, förmedlingsservice och subventionerad sysselsättning.

OECD betonar att arbetsmarknadsutbildning för ungdomar måste ses i samband med mer generell utbildningspolitik. Det betonas också att det behövs mer studier av kursinriktning och kurslängd samt långa uppföljningsperioder för att värdera de långsiktiga effekterna av utbildningen. Vidare påpekas att de positiva effekterna på individnivå genomgående är blygsamma. Inkomstökningar tycks främst bestå av ett ökat antal arbetade timmar, snarare än en ökning av timlönen. Det vill säga utbildningen har en rekryterande effekt snarare än en produktivitetshöjande effekt.

### 10.3 Utbildningsanordnare i andra länder

#### USA

Arbetsmarknadsutbildning i USA riktas främst till de svagaste grupperna på arbetsmarknaden. Inkomster under miniminivå utgör ofta en förutsättning för att få tillgång till utbildningen. För några år sedan genomfördes en välfärdsreform som har inneburit förändrade villkor för grupper som levt i mångårigt socialbidrags-beroende. Bidragsnivån sänktes och personerna vara tvungna att ta ett arbete. I samband med reformen började även amerikanska beslutsfattare ställa höga krav på utbildningsanordnare. System där ersättning kopplas till uppnådda resultat har ökat i omfattning. Det resultatbaserade ersättningssystemet har främst används för åtgärder riktade till personer med inkomster under miniminivå.

År 1982 införde USA det så kallade Job Training Partnership Act (JTPA) som är ett åtgärdssystem orienterat mot privat sektor.<sup>4</sup> JTPA är ett nationellt program, men förvaltningen är offentlig på delstatlig nivå tillsammans med det lokala näringslivet som identifierar utbildningsbehov och ansvarar för programmen. Administrationen av de

---

<sup>4</sup> Genom att man hösten 1998 tog beslut om en ny lag (Work Force Investment Act) för arbetsmarknadspolitiken, kommer JTPA att upphöra helt from den 1 juli 2000. Den nya lagen innehåller dock de centrala elementen i JTPA.

ekonomiska resurserna sköts lokalt av så kallade Service Delivery Areas (SDA), medan Private Industry Councils (PIC) har hand om den lokala översynen. I de senare ingår repre-sentanter för arbetsgivarna (som också är ordförande), fackförenin-garna, arbetsförmedling och andra lokala myndigheter. PIC startar och övervakar de lokala programmen som genomförs av offentliga och privata utbildningsanordnare. Anordnarna får betalt efter re-sultat. Det är näringslivets lokala behov som dominerar vilken ut-bildning som ges. Listan på de typer av utbildningsprogram som omfattas och därmed stöds av lagen om JTPA är lång. Några exempel är yrkesrådgivning, placering i arbetslivet, stödundervis-ning, utbildning på arbetsplatsen samt skraddarsydd yrkesutbild-ningar för särskilda branscher eller företag (Donahue, 1992).

Arbetsmarknadsdepartementet (Department of Labor, DOL) har beräknat olika typer av så kallade prestationsnormer för olika JTPA-program. En prestationsnorm är ett lägsta krav på utfall för ett enskilt program och grupp av deltagare. Det är upp till SDAs och PICs, att utforma lokala program som har möjlighet att nå de uppsatta normerna. Av de medel som tilldelas delstaterna, avsätts en lokal pott till belöning för de SDAs som överträffar målen samt en särskild pott som utgår som stöd för de som inte når målen.<sup>5</sup> Det finns vissa inskränkningar i budgetfördelningen, som exempel-vis att en viss del av resurserna skall gå till utbildning av ung-domar, socialbidragstagare och andra svaga grupper (Donahue, 1992). Det grundläggande syftet med prestationsnormer uppges bland annat vara att skapa incitament för de lokala programadmi-nistratörerna att driva verksamheten på ett effektivt sätt. Vidare anses normerna förstärka deltagarnas möjligheter att få arbete efter åtgärden.

Ett problem med ersättningen som beror på det resultat som anordnarna uppnår, är att finna rimliga utfallsmått. Prestations-normerna identifieras och sätts på federal nivå, men PICs och SDAs ansvarar för att normerna implementeras och anpassas till lokala villkor.<sup>6</sup> På nationell nivå används en mängd olika utfalls-mått (DOL 1999). Måtten varierar med avseende på program, utfallsperiod och individernas bakgrund (exempelvis vuxna, ung-domar, äldre, personer

<sup>5</sup> Sanktioner det första året innebär ingen bonus samt viss hjälp av lokala myndigheter. Misslyckas SDAs med att nå målet även det andra året skall SDAs organiseras om, vilket kan innebära att anställda förlorar sina jobb.

<sup>6</sup> På delstatlig nivå kan man etablera ytterligare prestationsnormer utöver de nationella, bestämma hur stor del av potten som skall gå till bonus, utveckla riktlinjer för sanktioner med mera.

som tvingats lämna sitt arbete på grund av nedskärningar). Arbete för vuxna avser andel deltagare som under den 13:e veckan efter kurslut är anställda (minst 20 timmar per vecka). För ungdomar gäller andelen (exkl. personer som har stan-nat i skolan samt personer som gått tillbaka till skolan) som får ett icke subventionerat arbete (minst 20 timmar per vecka). Utfallet mäts såväl i direkt anslutning till programslut som en längre period efter programmet. Utfallsmåtten avser dock även löneut-veckling, lönenivå, förändring i hjälpbehov och mått på kompetensutveckling i form av exempelvis uppnådda diplom. Den nationella normen för andel i arbete varierade budgetåret 1998/ 1999 mellan 45 procent för ungdomar till 73 procent för personer som blivit arbetslösa vid nedskärningar.

Arbetsmarknadsdepartementet har även utarbetat riktlinjer för bonus som också varierar mellan olika program (DOL 1999). En första bonus betalas ut till SDAs om minst 65 procent av deltagarna i programmen har svag bakgrund (på basis av inkomster). Vidare måste alla nationella prestationsmått utnyttjas på lokala nivå. Under förutsättning att 65-procentsvillkoret är uppfyllt, betalas ytterligare en bonus ut till SDA om resultaten överstiger alla prestationsnormer. Det finns också kriterier för när ett SDA skall anses ha misslyckats.

Ett annat problem som ofta nämns i samband med prestationsnormer är att programadministratörerna väljer sökande som de tror har störst chans att lyckas med programmet, *creaming*. Det vill säga det finns en trade-off mellan rättvisa och effektivitet. För att fastställa om det verkligen finns en sådan konflikt måste man undersöka sambandet mellan individernas kunskapsnivå före utbildningen och utbildningens effekt (Heckman m.fl. 1999). *Creaming* innebär att programadministratörer styr resurser från de mest behövande till personer som har relativt sett större chans att få arbete oavsett om de senare drar nytta av utbildningen eller inte. Den amerikanska utvärderingsforskningen har inte funnit några tydliga belägg för *creaming*. I stället tycks det vara ett traditionellt problem med självselektion, det vill säga att personer som skulle klara sig utan programmet själva söker sig till det (Heckman m.fl. 1999). Det finns studier som visar att utbildningscenter snarare favoriserar svåra grupper vid urval till utbildningsprogram. Amerikanska forskare argumenterar att det finns politiska incitament att underlätta för personer med låga inkomster att få tillgång till programmet.

Job Corps är ett annat amerikanskt program som främst inne-bär stödundervisning och yrkesutbildning för grupper med låga in-komster, företrädesvis ungdomar. Även detta program drivs på kontraktbasis med prestationsbaserade ersättningar. En viktig skillnad mot JTPA är emellertid att programadministratörer i Job Corps inte har kontroll över rekryteringen av deltagare. Detta in-nebär att anordnarna konkurrerar om kontrakt på basis av hur ef-fektivt de arbetar med svaga grupper. Programmet har haft nega-tiva effekter på kort sikt, det vill säga personer som deltagit i pro-grammet arbetar i mindre utsträckning och tjänar mindre än dem som ej deltagit. Långsiktiga bedömningar tyder dock på att personer som genomgått Job Corps arbetar mer, tjänar mer och är mindre beroende av socialbidrag än personer som inte deltagit (Donahue, 1992).

#### *Storbritannien*

År 1998 genomförde Storbritannien en omdirigering av arbetsmarknadspolitiken mot ett tydligare fokus på att förbättra arbets-lösa anställningsbarhet och att få dem i arbete. Än så länge har satsningen koncentrerats till arbetslösa ungdomar i åldrarna 18-24 samt vuxna långtidsarbetslösa äldre än 25 år. För ungdomar gäller, som ett första steg mot ett arbete, hjälp att söka jobb samt intensi-fierad vägledning. Om ungdomarna inte får ett reguljärt arbete er-bjuds de i ett andra steg bland annat utbildning (Full Time Educa-tion and Training Option). Målet med utbildningen är att ungdo-marna skall nå en viss förutbestämd kunskapsnivå som mäts genom särskilda yrkes- och kunskapstester (NVQ och GNVQ). Varje deltagare i en utbildning skall ha en individuell utbildnings-plan med tydliga yrkesmål och information om vilka utbildningar som krävs för att nå målen. Ett alternativt program är inriktat på intensiv hjälp att söka arbete med kurser i att skriva ansökningar, intervjuteknik och praktik på en arbetsplats (Environment Task Force och Voluntary Sector Option).

I Storbritannien har lokala Training and Enterprise Councils (TEC) ansvaret för arbetsmarknadsutbildning och vissa sysselsät-ningsskapande program. Varje TEC upphandlar i sin tur pro-grammen av olika privata och offentliga anordnare. Ersättningen till anordnarna varierar med avseende på bland annat utfall efter programmet. Det

brittiska ersättningssystemet har inga fastställda prestationsnormer. I stället utgår ersättning per deltagare som klarar ett visst moment eller når särskilda mål i utbildningsplanen och för hur stor andel som får arbete efter programmet. Betalningen är uppdelad i olika delkomponenter där utfallet är en komponent. Beträffande utbildning, får anordnarna ersättning för utfall som mäts både i termer av arbete efter utbildning och särskilda kunskapsmål.<sup>7</sup> Anordnarna får även ersättning för varje individ som deltar i ett program, det vill säga en rekryteringsersättning.<sup>8</sup> Den komponent som ger mest, procentuellt sett, är att en individ deltar i ett program. Den relativa procentuella fördelningen sätts på nationell nivå, medan de lokala TECs beslutar om ersättnings-nivåer till anordnarna. Det finns ingen nationell standard för ersättningsnivåer.

Den ekonomiska ersättningen i det brittiska systemet utgår per deltagare och moment, vilket innebär att det inte krävs några komplicerade beräkningar av utfallsmått. En annan fördel är att det inte finns några incitament för anordnarna att välja de deltagare som har störst möjlighet att klara sig utan programmet. På sikt kan det systemet till och med skapa incitament för nya anordnare att etablera sig på marknaden och arbeta med personer med låga inkomster (en del av ersättningen beror av rekrytering). En nackdel är, enligt berörda anordnare, att det kräver mycket pappersarbete genom att alla deltagarmoment skall dokumenteras och signeras på flera håll.<sup>9</sup> En annan nackdel är att den relativt låga ersättningen (10 procent) för att en deltagare erhåller ett arbete inte ger anordnarna tillräckliga starka incitament att följa upp deltagaren efter utbildning.<sup>10</sup>

### *Australien*

Även i Australien används ett resultatbaserat ersättningssystem. Systemet fick stort genomslag år 1994 i samband med att arbetsmarknadsmyndigheten avvecklades och ersattes av ett nätverk av programadministratörer som tillhandahåller förmedlingstjänster och

<sup>7</sup> Betalning för arbete utgår om deltagaren erhåller ett reguljärt arbete (inte nödvändigtvis i omedelbar anslutning till programslut) eller startar eget. Ett arbete ska pågå minst 16 timmar per vecka under 13 veckor. Betalning för att deltagaren uppnått en viss kunskapsnivå (NVQ) utgår endast för yrkesutbildning.

<sup>8</sup> För att anordnaren skall få rekryteringsersättning måste deltagaren ha en utbildningsplan.

<sup>9</sup> Tjänstemän på arbetsmarknads- och utbildningsdepartementet anser inte att kritiken är relevant, då noggrann hantering av skattemedel kräver noggrann dokumentering.

<sup>10</sup> Arbetsmarknads- och utbildningsdepartementet planerar att ändra procent-satserna för att ge starkare incitament att få deltagare i arbete efter utbildning.

olika program. All verksamhet bedrivs på kontraktbasis av programadministratörer som kan vara privata och offentliga företag, kommunal och statlig förvaltning samt ideella organisationer (OECD 1997). Somliga programadministratörer tillhandahåller vissa tjänster för alla grupper av personer, medan andra koncentrerar sig på tjänster för särskilda grupper, som exempelvis långtidsarbetslösa. Ersättning utgår efter typ av tjänst och beror av både rekrytering av deltagare och arbete efter programmet. Normer för ersättning fastställs på nationell nivå.

Alla arbetssökande kommer till programanordnarna via en nationell offentlig organisation som ansvarar för all offentlig service från olika departementsområden. Myndigheten tar emot de arbetssökande som registreras och klassificeras efter åtgärdsbehov. Det australiensiska arbetsmarknads- och utbildningsdepartementet ansvarar för hela upphandlingsprocessen.

## 11 Förslag och rekommendationer

Inledningsvis vill arbetsgruppen framhålla att många av de förbättringar av arbetsmarknadsutbildningens innehåll och genomförande som bör uppnås kan ske inom nuvarande organisation. Arbetsgruppen anser inte att det behöver inrättas en ny enhet eller myndighet med ansvar för den yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningen.

### 11.1 Yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning

#### Renodling

Arbetsgruppens utgångspunkt är att arbetsmarknadsutbildningen skall renodlas, den skall främst vara yrkesinriktad, vara anpassad till en tydlig efterfrågan på arbetsmarknaden och göra att deltagarna snabbt kommer in på den reguljära arbetsmarknaden. Arbetsmarknadsutbildningen har fått ta på sig uppgifter som den inte har varit avsedd för, i synnerhet under den djupa låg-konjunkturen i början på 1990-talet. För deltagare och arbetsgivare är det viktigt att yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning har hög kvalitet och status.

#### Inte långa utbildningar

En deltagare skall inte överutbildas utan erhålla tillräckligt med yrkeskompetens för att arbetsgivare skall vara villiga att anställa. Den kvalificerade yrkeskompetensen kan också byggas upp på arbetsplatsen i nära samarbete med kompetenta arbetskamrater. Längre kvalificerade yrkesutbildningar och grundläggande teoretiska utbildningar bör genomföras i det reguljära utbildnings-väsendet.

Arbetsmarknadsutbildningarna som leder till arbete bör inte vara för långa eftersom förutsättningarna på arbetsmarknaden snabbt förändras. Dessutom tar processen att planera, upphandla, rekrytera

och genomföra arbetsmarknadsutbildningar ofta flera månader. Informationen skall föras genom många led i kedjan. Det kan vara fråga om tider på ett år eller längre innan den kompetens som en arbetsgivare en gång efterfrågade finns tillgänglig. Under tiden som utbildningen genomförs kan företagens efterfrågebehov ha försvunnit eller andra behov uppstått som inte stämmer överens med det behov som låg till grund för utformningen av utbildningen. Det är viktigt att finna metoder som kan korta processen eller på annat sätt göra den möjlig att anpassa till ändrade förutsättningar.

## **11.2 Förberedande utbildning leder inte vidare till yrkesinriktad - allt bör inte kallas för utbildning**

Ett grundläggande motiv för de förberedande arbetsmarknadsutbildningarna är att de skall motivera och förbereda deltagarna att gå vidare till en yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning. En mycket liten andel - mindre än 10 procent - går vidare till en yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning inom ett halvår. Av dem som gått en förberedande utbildning och befann sig i ny arbetsmarknadsutbildning 1999 var två tredjedelar återigen i en förberedande utbildning. Detta tyder på att många personer cirkulerar mellan enklare utbildningar som inte leder till arbete.

Många av de förberedande kurserna syftar till att höja självförtroendet hos deltagarna eller orientera dem om möjligheterna med yrkesutbildning. Arbetsgruppen menar att också detta faktum talar för en renodling av arbetsmarknadsutbildningen. Flera av de utbildningsinslag som idag ligger i begreppet förberedande utbildning borde hellre betraktas som intensifierad vägledning eller annan orienterande insats och inte som arbetsmarknadsutbildning. Dessa insatser kan upphandlas eller bedrivas inom ramen för förmedlingens verksamhet av personal med särskild kompetens. Kurser som skall höja motivationen eller självförtroendet kan organiseras som seminarieverksamhet, gruppaktiviteter eller intensifierad individuell service.

Vissa delar av förberedande utbildningar bör lämpligen kunna ingå som särskilda kursmoment i den yrkesinriktade utbildningen. Detta kan ske i början av den yrkesinriktade utbildningen eller pågå parallellt med

den yrkesinriktade. Yrkessvenska bör till exempel kunna pågå parallellt med yrkesutbildningen eller inte-greras med kvalificerad praktik eller arbetsplatsförlagd utbildning.

Enligt arbetsgruppens mening bör mer av de förberedande teoretiska inslagen bedrivas inom ramen för det reguljära utbildningsväsendet och skall inte särskilt upphandlas som arbetsmarknadsutbildning. Detta förutsätter dock att möjligheter till successiv antagning av deltagare under terminen i det reguljära systemet förbättras. Ett nära samarbete mellan förmedlingen och komvux behövs.

### **11.3 Utnyttja möjligheterna till otraditionella yrkesval.**

”Arbetsmarknadsmyndigheterna skall verka för kvinnors och mäns rätt till arbete på lika villkor och motverka en könsuppdelad arbetsmarknad”. (Förordning 1987:405, 7§) Det är en portal-paragraf som skall vara vägledande i arbetet med de olika arbetsmarknadspolitiska programmen. Därför finns inte några särskilda föreskrifter eller allmänna råd för hur just arbetsmarknadsutbildningen skall utnyttjas i detta syfte. Utbildning är i sig något som kan bidra till värderingsförskjutningar hos deltagaren. Det är därför viktigt att arbetsmarknadsutbildningen används som ett aktivt instrument för att bidra till att arbetsmarknaden blir mindre könsuppdelad.

Arbetsgruppen konstaterar att kvinnor tycks vara mer beredda än män att välja arbetsmarknadsutbildningar som leder till arbeten i yrken där det andra könet dominerar, det gäller framför allt inom teknik-, data- och ingenjörarbete, även om man även inom dessa kan se en tendens till att kvinnorna mer än männen arbetar med administrativa uppgifter. Det är svårare att få män att välja vårdutbildningar. Värderingar grundläggs tidigare i livet. Sannolikt spelar lönerelationer också en roll i sammanhanget.

Sett i relation till antalet sysselsatta inom olika yrken kan arbetsmarknadsutbildningen dock endast marginellt påverka könsfördelningen. Detta skall inte hindra att platsförmedlare och vägledare

arbetar för att få arbetssökande män och kvinnor att välja mindre traditionellt. I mötet med den arbetssökande skall det finnas en medvetenhet om frågan. Den bör därför tas upp också i vidareutbildning av förmedlingspersonalen.

Sättet att presentera utbildningarna spelar roll - mindre teknikfokusering och mer kompetensorientering i beskrivningen kan locka fler kvinnor. I förfrågningsunderlag inför upphandling av utbildningar bör det framgå att utbildningarna skall vara anpassade till kvinnors och mäns förutsättningar. I vissa teknik- och datautbildningar har försök gjorts med enbart kvinnliga deltagare. Förkunskapsprov kan visa på att pedagogiska metoder och kurslängder kan behöva anpassas. Erfarenheter inom brytprojekten skall spridas inom organisationen. Förmedlingar som i sina verksamhetsplaner har tagit med målet om en jämnare könsfördelning i programmen når ett bättre resultat i detta avseende.

Arbetsgruppen föreslår inga nya centrala målformuleringar för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden med hjälp av arbetsmarknadsutbildning. Dessa framgår redan av förordningar och senast av budgetpropositionen (prop. 1999/2000:1) där ett av fem effektmål för arbetsmarknadspolitiken och AMV är jämställdhet mellan könen. Det finns riktlinjer utarbetade inom AMV för hur arbetet skall bedrivas och det pågår för närvarande en översyn av dem. Arbetsgruppen vill betona vikten av ett tydligt budskap i organisationen. Det konkreta arbetet sker ute på de lokala kontoren i handläggarnas möten och kontakter med arbetsgivare och arbetssökande. Lokala konkreta verksamhetsplaner för arbetet med att bredda kvinnors och mäns arbetsmarknad bör utarbetas och följas upp. Det räcker inte med att övertyga en sökande att välja en otraditionell yrkesinriktning, personen bör också därefter ha ett arbete inom utbildningsyrket.

#### **11.4 Studiefinansieringen bör ses i vidare perspektiv**

Arbetsgruppen konstaterar att studiefinansieringsvillkoren är starkt styrande för vilken utbildning som många arbetslösa föredrar att delta i. Detta kan medföra snedvridningar. I samma kurser inom det reguljära utbildningsväsendet på både gymnasie- och högskolenivå finns det elever som bekostar sina studier med studiemedel och andra som finansierar dem med utbildnings-bidrag. Ur ett individuellt perspektiv kan detta betraktas som orättvist men ur ett samhällsekonomiskt perspektiv kan det ändå innebära en effektiv insats. Den beslutade studiemedelsreformen bidrar till att minska skillnaderna mellan olika studerandegrupper. Arbetsgruppen anser dock att skillnaderna vad gäller studie-finansiering kan leda till icke önskvärda individuella utbildningsbeslut. Det är därför angeläget, enligt arbetsgruppen, att berörda departement tillsammans ser över hur de olika studie-finansierings-systemen förhåller sig inbördes.

#### **11.5 Kompensation för ökade kostnader**

Det kan vara svårt att rekrytera personer till en arbetsmarknads-utbildning om deltagarna åsamkas ökade kostnader för resor, uppehålle etc under utbildningstiden. För närvarande är det ett beslut av en enskild arbetsförmedling som avgör i vilken grad individuella kostnader skall kompenseras. Besluten kan således variera mellan förmedlingskontor. Arbetsgruppen föreslår införande av mer enhetliga regler för kompensation av ökade kostnader.

Däremot anser arbetsgruppen inte att utbildningsbidraget skall höjas eller att premier skall införas för att stimulera till utbildning. Goda utsikter för en deltagare att få ett arbete efter en yrkes-inriktad arbetsmarknadsutbildning, som signalerar hög kvalitet, kan påverka individens villighet att ta på sig ökade kostnader.

Normalt ingår i kurskostnaden deltagares första prov för certifikat, om sådant krävs efter genomgången utbildning. Arbetsgruppen vill inte föreslå hur kostnaderna för eventuella omprov skall regleras. Utgångspunkten bör dock vara att kostnaden för omprov endast ersätts i undantagsfall.

## 11.6 Förhandling om kostnadsdelning

Arbetsgruppen anser att det behövs tydligare riktlinjer för när AF/LAN kan och bör förhandla om att dela på kostnader för en arbetsmarknadsutbildning. I 12§ Förordningen (1998:1784) om arbetsmarknadspolitiska aktiviteter står det att *"utbildning enligt denna förordning upphandlas av länsarbetsnämnd eller andra aktörer"*. Regeln kom till genom att det fanns ett behov att samarbeta med framförallt trygghetsfonderna. Regeln medger dock att ett enskilt företag köper en kurs för arbetslösa personer och AF står för utbildningsbidrag.

Arbetsgruppen menar att det är viktigt att AF utnyttjar möjligheten till förhandling om kostnadsdelning i större utsträckning, i synnerhet när arbetsgivare medverkar vid utformningen av utbildningen. Med tydliga riktlinjer minskar möjligheterna för företag att spela ut län eller förmedlingskontor mot varandra. EU-regler anger till exempel särskilda högsta stödnivåer för företagsspecifik respektive generell utbildning. Arbetsmarknadsutbildning skall alltid vara ett stöd till arbetsökande för att höja deras konkurrenskraft och inte ett stöd till företaget.

## 11.7 Arbetsmarknadsutbildning bör inte vara förstahandsåtgärd

Arbetslösa personer som inte har en svag ställning på arbetsmarknaden skall först och främst erbjudas platsförmedlingsservice. Särskilda jobbsökaraktiviteter bör få en större del av servicen. Andra kan behöva intensifierad vägledning. De som är studie-motiverade skall i första hand gå vidare till det reguljära utbildningsväsendet. Detta innebär ett effektivare resursutnyttjande, eftersom det blir mer resurser över till personer med en svag ställning på arbetsmarknaden.

Tillväxtmålet har medfört att många länsarbetsnämnder numera noggrant undersöker de tänkbara deltagarnas inställning till en arbetsmarknadsutbildning. Arbetsgruppen har sett flera exempel på rekrytering via test och personliga intervjuer. Ibland har arbetsgivare varit med och bestämt vilka som är aktuella för utbildningen. Arbetsgruppen anser att arbetsmarknadsutbildning endast skall erbjudas till de personer som inte kan få ett arbete utan utbildningen.

## 11.8 Företagsinriktat arbetssätt viktigt

Förmedlingen skall arbeta företagsinriktat och det arbetet skall ta i anspråk en stor del av förmedlarnas arbetstid. Detta arbetssätt förutsätter att förmedlarna utvecklar goda kunskaper om olika yrkesområden både i termer av utbildningsinnehåll och efterfrågeförhållanden. Kunskapen byggs upp i det nära samarbetet med arbetsplatserna, det vill säga med arbetsgivare och anställda på den lokala arbetsmarknaden.

Det företagsinriktade arbetssättet är kärnan i en ny framgångsrik verksamhet som har byggts upp på flera förmedlingar runt om i landet. Förmedlarna har på dessa kontor en direkt koppling mellan arbetsmarknadsutbildning och arbete samtidigt som arbetssättet skapar naturliga mötesplatser för arbetsgivarna i regionen. Genom schemalagda företagskontakter får förmedlingen information som inte bara handlar om utbildning utan också om näringslivets problem och kompetensförsörjning. Detta leder i sin tur till att arbetsförmedlarna får god kännedom om den lokala arbetsmarknaden och företagens rekryteringsbehov på längre sikt. Förmedlingen blir ett naturligt centrum för arbetslösa personer som aktivt söker arbete, för anställda som vill byta arbete och för det lokala näringslivet som söker arbetskraft.

Arbetsgruppen konstaterar att arbetsgivares och de fackliga företrädarnas engagemang i utbildningarna är av avgörande betydelse för resultatet. Vi förordar ett aktivt förmedlingsarbete med avseende på företagskontakter och kartläggning av individens intresse för

yrkesutbildning. Detta kan kräva omorganisation av förmedlingens verksamhet i riktning mot särskild personal som arbetar företagsinriktat och med kartläggning av individernas behov. Verksamheten kan till exempel samlas i ett praktik- och utbildningscenter.

### **11.9      Kontakter mellan förmedlingen och deltagare viktigt**

Det är viktigt att kontakterna mellan elever i arbetsmarknadsutbildning och arbetsmarknaden vidmakthålls under utbildnings-tiden. Förmedlarens kontakter med en deltagare får inte upphöra efter anvisning till utbildning för att återupptas den dag deltagaren har avslutat sin utbildning. Inte minst viktigt är att personer med dåligt självförtroende får stöd inledningsvis under utbildningen. Arbetsgruppen anser att jobsökaraktiviteterna måste vara mer omfattande under kursen och framför allt i samband med kurslut än de är idag.

### **11.10     Mer samverkan mellan kommunens och förmedlingens vägledare**

Framväxten av olika utbildningsformer som erbjuder liknande eller samma utbildningar kräver nära samarbete mellan myndigheter på lokal nivå för att samordna och samplanera den enskilde deltagarens utbildningsmöjligheter. Betydelsen av studie- och yrkesvägledningen ökar. Den individuella studieplanen som utarbetas i samråd mellan den enskilde och studie- och yrkesväg-ledaren i kommunala utbildningen bör så långt det är möjligt samordnas med den individuella handlingsplan som utarbetas vid arbetsförmedlingen. Målet bör vara att uppnå ett gemensamt synsätt på utbildnings- och yrkesval mellan den enskilde individen, AF:s respektive kommunens vägledare. Planering av långa sammanhängande utbildningssekvenser med olika huvudmän får inte vara alltför låst. Individens intresse för utbildning eller yrkesinriktning kan förändras efter en utvecklande längre förberedande utbildning på gymnasial nivå.

Det är viktigt att vägledningen utgår från den sökandes intresse, förutsättningar och arbetsmarknad och medverkar till att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden. Redan i motivations- och rekryteringsfasen måste en deltagare garanteras arbetsformer och en uppläggning som är anpassad efter individens förutsättningar och behov.

### **11.11 Mer flexibel uppläggning av utbildningen**

Arbetsmarknadsutbildningen organiseras vanligen som en heltidsutbildning på dagtid. Det passar inte alla. Till exempel kan deltidsarbetslösa, varav de flesta är kvinnor, ha behov av en mer flexibel uppläggning av studietiden. För andra kan det bli ett alltför stort steg att ta från en sysslöshet till en heltidsutbildning. Man kan vilja studera i sin egen takt, exempelvis på deltid i form av kortare moduler, som kan varvas med praktik eller arbete. Utbildningsmöjligheter måste också kunna erbjudas på kvällar och helger och i form av distansutbildning för dem som så önskar för att slippa långa resor.

Det är viktigt att tillvarata möjligheterna till IT-baserad undervisning. Tekniken erbjuder stora förändringar av utbildningsmöjligheterna, både i form av flexibelt lärande och distansutbildning. Detta underlättar inte minst för de personer som har svårt att resa långt till en annan ort för att delta i en utbildning. Arbetsgruppen har vidare vid sina besök på för-medlingar fått bekräftat vikten av att de pedagogiska metoderna anpassas till olika deltagares bakgrund. Det är också viktigt att förmedlingen håller en god kontakt under kursens inledning med dem som har dåligt självförtroende.

### **11.12 Den offentliga upphandlingen**

#### **Förfrågningsunderlaget**

Förfrågningsunderlaget och dess kravspecifikation är centrala komponenter i all upphandling. Förfrågningsunderlaget skall innehålla all information som krävs för att en utbildnings-anordnare skall kunna lämna anbud på att genomföra en arbetsmarknadsutbildning. När

förfrågningsunderlaget har offentliggjorts går det inte att ändra utbildningens innehåll och inriktning eller kräva större flexibilitet än vad som anges i underlaget. Det krävs därför hög kompetens för att utforma affärsmässiga förfrågningsunderlag.

Arbetsgruppen anser att den upphandlande enheten i många fall bättre borde utnyttja de möjligheter till flexibilitet som ges inom ramen för Lagen om offentlig upphandling (LOU). Vi menar att onödiga ”skall-krav” alltför ofta ingår i en kravspecifikation. Nackdelen är att detta kan medföra att anbud med intressanta nya utbildningar inte kan antas. Om det däremot av förfrågningsunderlaget framgår att AF/LAN vill ha möjligheter att justera kursinriktning och innehåll, skapas utrymme för förändringar av utbildningarna när förutsättningarna på arbetsmarknaden förändras. Ett snävt förfrågningsunderlag ger utbildningar som inte kan ändras, vilket kan leda till att deltagarna inte får arbete efter utbildningen.

### **Kunskapsmål viktigare än utbildningens innehåll**

Arbetsgruppens intryck är bland annat att utbildningens innehåll och inriktning specificeras mycket noggrant. Ibland anges antal timmar för varje kursmoment. Det är viktigare att fokusera på målet med deltagarnas utbildning än att ange utbildningens innehåll. Arbetsgruppen anser att målen för den yrkesinriktade utbildningen skall utformas som särskilda individuella utbildningsmål med delmål under utbildningens gång. Detta ger anbudsgivare möjligheter att komma med egna förslag om hur utbildningen kan läggas upp. Kartläggningen av individuella utbildningsmålen kan handlas upp eller genomföras av förmedlare med särskild kompetens.

Utbildningsmål kan till exempel formuleras i termer av att deltagare efter avslutad utbildning skall kunna programmera i ett visst program, självständigt kunna installera., ha erhållit en viss certifiering, etc. Delmål och slutmål kan säkerställas genom särskilda kunskapsprov under och i slutet av en utbildning. Utnyttjandet av utbildningsmål sätter yrkeskunskaperna i fokus och kan förstärka arbetsmarknadsutbildningens fördelningspolitiska profil.

## Organisation och genomförande

Den upphandlade yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningen skall överensstamma med arbetsmarknadens behov av yrkes-utbildad arbetskraft. Marknadsefterfrågan styr innehållet i den upphandlade utbildningen. Därför är det viktigt att all tillgänglig kunskap används för att bedöma behoven. Inför varje upphandling - i vart fall när det gäller utbildningsinriktningar som inte prövats förut - kan exempelvis en upphandlingsgrupp sättas ihop i syfte att samla all information och kunskap som krävs för att genomföra en professionell upphandling. Gruppen bör bestå av personer med särskild juridisk, teknisk, pedagogisk och affärsmässig kompetens. Gruppen kan samla in information från branscheexperter, arbetsgivare, fackliga organisationer och förmedlare som arbetar nära företagen. Under denna beredningsfas skall underlaget i enlighet med sekretessbestämmelser inte komma till bransch-företrädarnas kännedom.

Erfarenheterna av det nationella IT-programmet (SwIT) visar också vikten av att en person känner ansvaret för så många led i processen som möjligt, från identifiering av kompetensbehov till anställningen efter utbildningen. Denna funktion är normalt förmedlingens ansvar men funktionen kan också upphandlas.

Förenklad upphandling ger rätt att förhandla med en eller flera anbudsgivare. Arbetsgruppen konstaterar att denna möjlighet sällan utnyttjas. Förhandlingarna kräver särskilt kvalificerad personal. Erfarenheterna av SwIT tyder på att sådana förhandlingar kan medföra prissänkningar.

## Upptagningsområdet bör vara större än ett län

Ett län är i vissa fall ett för litet upptagningsområde för att en utbildning skall komma till stånd. Tillräckligt många arbetssökande finns kanske inte anmälda vid länets förmedlingar. En ökad samverkan mellan länen förstärker möjligheterna att upphandla yrkesutbildningar som är viktiga ur ett nationellt eller regionalt perspektiv, men som annars inte skulle komma till stånd. Samarbetet över länsgränser måste förbättras och förstärkas för en nationell effektiv arbetsmarknadsutbildning.

Vikten av ökad samverkan blir tydlig när det gäller möjligheterna att utnyttja högskolan som utbildningsanordnare. Kortare utbildningar

med riksrekrytering skulle leda till ökad administrativ effektivitet. Samordning och riksrekrytering skulle kunna göra det möjligt att lättare än i dag hitta de universitet och högskolor som har ett varierat utbud och speciella kompetenser.

Vikten av att förmedlarnas registrering av de sökandes bakgrund är av god kvalitet ökar om rekryteringsområdet vidgas.

### **Färre län kan sköta upphandlingen**

Arbetsgruppen anser att upphandlingen bör koncentreras till färre län än idag. Inom vissa yrkesområden kan dessutom upphandlingen koncentreras till en enda nationellt upphandlande enhet. Erfarenheterna av SwIT visar att det är effektivt att inom vissa avgränsade yrkesområden föra samman upphandlings-funktioner för yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning. Detta säkerställer hög kompetens inom olika yrkesområden, effekti-viserar användningen av samhällets resurser och kan på sikt leda till träffsäkra utbildningar.

AMS juridiska och tekniska stöd till upphandlarna bör förstärkas. En koncentration av upphandlingen kan kräva omdisponeringar av resurser och personal.

## **11.13 Ingen statlig certifiering av yrkeskunskaper**

Certifiering avser en granskning av individens kunskaper i förhållande till stipulerade normer. Inom de områden där informella krav ställs på yrkesfärdigheter utges ofta kompetens-bekräftelser, i form av certifikat eller yrkesbevis, av bransch-organisationer eller yrkesnämnder.

Arbetsgruppen har försökt få en bild av den kvalitetssäkring av yrkesfärdigheter som ges i samband med arbetsmarknads-utbildning. Det visar sig att bilden är mycket splittrad. Arbets-gruppens uppfattning är att arbetsmarknaden kan lösa behoven av att verifiera kunskaper från utbildningar som inte har vedertagna betygssystem eller särskilda yrkesbevis. Kunskaper som krävs för att utföra olika arbetsuppgifter omvärderas. På en dynamisk arbetsmarknad är det svårt att på central nivå utfärda certifikat för yrkeskunskaper. En risk med ett statligt system för certifiering av yrkesfärdigheter erhållna i arbetsmarknadsutbildning är att systemet blir stelt och att utbildningarna inte anpassas efter arbetsmarknadens behov i tillräcklig utsträckning.

### **11.14 Pröva resultatberoende ersättning till anordnare**

Upphandlingen av arbetsmarknadsutbildning genomförs under förutsättningar som gäller för en affärsmässig verksamhet. Det är dock många led i kedjan som måste fungera, från att identifiera vilka yrkeskompetenser som efterfrågas till det att en utbildad person med rätt kompetens har fått arbete.

Enligt arbetsgruppen är nästa steg i affärsmässigheten att pröva att relatera betalningen för utbildningen till utfallet. Det kan ses som ett sätt att korta avståndet i kedjan. Ett sådant system ger utbildningsanordnarna incitament att utforma träffsäkra utbildningar som efterfrågas på arbetsmarknaden. Detta kan genomföras på flera sätt. Ett är att koppla en bonus till hur stor andel av deltagarna som har arbete efter utbildningen. Ett annat är att koppla betalningen till individuella kunskapsmål som i sin tur kan delas upp i delmål under utbildningen. Fördelen med kunskapsmål är att utbildningens kompetenshöjande funktion står i fokus samtidigt som utbildningsanordnaren kan koncentrera sig på att utveckla pedagogiska metoder för utbildning av arbetslösa.

Förslaget får inte medföra att svagare individer sorteras bort. Arbetsgruppen anser att den risken kan undvikas. Till exempel kan ersättningen vara relativt sett högre för grupper eller individer med svag bakgrund för att ge incitament för anordnarna att bygga upp särskild kompetens för dem.

### **11.15 Regionala samverkansorganens roll bör bli tydligare**

Regionala och lokala samverkansorgan med arbetsmarknadens parter, utbildningsinstitutioner och andra organisationer är avsedda att bland annat vara viktiga mötesplatser för överväganden om utvecklingstendenser och kompetensbehov. Arbetsgruppens intryck av länsbesöken är att det är svårt att idag se hur de olika regionala samordningsorganen kan vara tillräckligt konkreta i termer av kartläggningar av arbetsmarknadsbehov. De bästa kartläggningarna kommer fram i de nära kontinuerliga kontakterna mellan arbetsförmedlare som jobbar aktivt mot företagen på lokal nivå. Av den redovisning som gjorts av Statskontoret framkommer att rollfördelningen mellan de regionala partnerskapen för tillväxt och de

regionala kompetens-råden bör förtydligas samt att verksamheterna ännu inte funnit sina former. Ett av Statskontorets förslag är att de regionala kompetensråden ska fungera som permanenta arbetsutskott till de regionala partnerskapen, ett annat är att de slås ihop till ett organ. Arbetsgruppen anser att det finns skäl att överväga en sammanslagning.

### 11.16 Uppföljning och utvärdering

Det är viktigt att kontinuerligt utvärdera arbetsmarknads-utbildningens effekter för den enskilda deltagaren och samhällsekonomin i dess helhet. Detta kräver bland annat att data över deltagare kan kombineras med kostnaderna för utbildningen samt att data är av hög kvalitet. Numera utnyttjar många externa användare AMS databaser för att studera utvecklingen på arbetsmarknaden och bedöma effekterna av olika åtgärder. Arbetsgruppen anser därför att det är angeläget att genomföra omfattande kvalitetsgranskningar av de data som finns hos AMS. Dessa skall publiceras löpande.

Kvalificerade utvärderingar förutsätter god kunskap om utvärderingsmetoder. Forskare har visat att olika statistiska metoder kan ge såväl mycket positiva som negativa resultat. Arbetsgruppen anser att kvalificerade utvärderingar av arbetsmarknadsutbildning, där resultaten ligger till grund för politiska förändringar skall genomföras av externa bedömare. I det sammanhanget är det viktigt att utvärdera vilka arbetsmarknadspolitiska program som ur ett samhällsekonomiskt perspektiv är de mest effektiva programmen. Begränsade ekonomiska resurser ger litet utrymme för dyra ineffektiva program för arbetslösa personer.

*Enstaka platser* utgör omkring 10 procent av alla upphandlade platser. Uppföljningen av dem är för närvarande otillräcklig och olika län har skilda rutiner för detta. Arbetsgruppen föreslår att AMS snarast utvecklar rutiner för rapportering och bearbetning av enstaka platser.

*Vaggerydsmodellen* är intressant ur många perspektiv. Det saknas dock en systematisk uppföljning av deltagare så att det går att jämföra resultat med andra arbetsmarknadsutbildningar. Arbetsgruppen föreslår en utvärderingsstudie snarast.

## 11.17 Konsekvenser för jämställdheten

Arbetsmarknadsutbildningen skall medverka till att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden. Hela arbetskraftens kompetens skall tas tillvara på bästa sätt. Arbetsgruppen vill betona att arbetsmarknadsutbildningens möjligheter skall utnyttjas för detta. Sett i relation till antalet sysselsatta inom respektive yrke är dock volymen av den yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningen marginell. Några större förändringar med hjälp av arbetsmarknadsutbildningarna kan det därför inte bli.

Den traditionella könsmässiga fördelningen mellan olika yrken avspeglar sig i fördelningen av kvinnor och män på kurser med olika yrkesinriktning. Kvinnor har dock gjort vissa inbrytningar inom några mansdominerade utbildningar, såsom data- och teknikutbildningar men är fortfarande i hög grad inriktade mot vård, omsorg och administration. Män deltar i hög grad i tekniska-, tillverknings- och transportutbildningar. I genomsnitt är kostnaden i de yrkesinriktade utbildningarna lägre för kvinnor än för män.

Kvinnornas andel av samtliga arbetslösa har ökat under 1990-talet och den var 45 procent år 1999. Inkluderas de deltids-arbetslösa, varav de flesta är kvinnor, stiger deras andel. Kvinnornas andel av samtliga deltagare i arbetsmarknadsutbildning har dock, med undantag av 1994, legat högre än deras andel av de heltidsarbetslösa. År 1999 var den 50 procent. Ser man till dem som lämnade en arbetsmarknadsutbildning det andra kvartalet så var andelen kvinnor mellan 48 och 52 procent 1996-98.

Sett över samtliga arbetsmarknadsutbildningar finns det ingen systematisk skillnad mellan mäns och kvinnors andel i arbete efter utbildning. Vissa år har kvinnor något högre andel, vissa år har männen det. Däremot skiljer anställningsformen. Kvinnor fick i högre grad deltidsarbete och tillfälliga timanställningar medan män oftare fick tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. Beräkningar som arbetsgruppen gjort visar att skillnaderna kvarstod 1999 fem år efter en avslutad utbildning 1994, utom vad gäller tidsbegränsad anställning. Efter en arbetsmarknadsutbildning lämnar kvinnor arbetskraften för studier i större grad än män.

Efter några av utbildningarna som riktas till yrken med sned könsfördelning så har andelen i arbete blivit lägre för det underrepresenterade könet. Det har gällt utbildningar inom vård och omsorg samt inom administration, där män har haft en lägre andel i arbete.

Såväl mäns som kvinnors möjligheter att få arbete efter utbildningen måste förbättras. Med högre krav på att deltagare skall ha arbete efter utbildning kommer kurserna att marknads-anpassas bättre. Det kan gälla såväl dem som domineras av män som dem som domineras av kvinnor. Arbetsgruppens förslag att den yrkesinriktade utbildningen på ett tydligare sätt än hittills skall renodlas och bestämmas av den aktuella efterfrågan får inte motverka en strävan mot jämnare könsfördelning på arbets-marknaden.

Fler kvinnor än män deltar i förberedande utbildningar. Förslaget att den förberedande utbildningen skall omfatta färre olika inslag är avsett att stärka utbildningens roll som just förberedande, vilket torde gynna deltagarna.

Under avsnitt 11.3 ovan har arbetsgruppen samlat en del rekommendationer som samtliga syftar till att minska den köns-uppdelade arbetsmarknaden. Några kvantifierbara mål för andelar män eller kvinnor i vissa yrkesinriktade utbildningar har arbetsgruppen inte velat föreslå.

Förslaget att ha mer enhetliga regler för kompensation av ökade kostnader under utbildning kan gynna kvinnor mer än män. Ett skäl är att kvinnor i genomsnitt har lägre utbildningsbidrag än män och att de därmed har svårare att klara ökade kostnader under utbildningstiden.

En mer flexibel uppläggning av i tid och rum av utbildningarna kan öka möjligheterna för deltidsarbetslösa och personer med tillfälliga arbeten att delta i arbetsmarknadsutbildningar. Flertalet deltids-arbetslösa är kvinnor.

Större upptagningsområden för deltagare kan innebära att utbildningsorten ligger längre från hemmet. Detta kan missgynna kvinnor, som ofta tar det största ansvaret för barn och hemarbete.

Förslaget att pröva en resultatberoende ersättning till utbildnings-företag får inte medföra att endast de starkaste arbetssökande väljs ut till utbildningar. Förmedlingen har här en viktig roll. Prioriterade grupper (utomnordiska medborgare, arbetshandikappade och ungdomar 18-24 år) får inte komma i sämre läge. Arbetsgruppen anser att det föreslagna bonussystemet kan förenas med detta villkor.

## 11.18 Kostnader för arbetsgruppens förslag

Förslagen innehåller inga direkta förslag till ökade statsutgifter. Reformeringen sker inom befintlig organisation. De flesta av förslagen kan hanteras genom omfördelningar av personal inom AMV, vissa ändrade arbetsuppgifter etc. Besparingar och samhällsekonomiska vinster uppnås genom större träffsäkerhet och färre arbetslösa personer som skall ha försörjning. Vi vill betona att kostnadsberäkningarna bygger på flera förenklade antaganden. Vidare finns ingen bedömning av eventuella positiva eller negativa indirekta effekter, vilka i vissa fall kan vara betydande. De siffror som presenteras nedan skall tolkas med försiktighet.

Förslaget att pröva ett **bonussystem** kan komma att medföra ökade utgifter för utbildningarna. Alla avtal lämpar sig dock inte för resultatberoende betalning. En anordnare kan redan i anbudet komma att ta hänsyn till bonusen och därmed sänka sitt utgångsbud. En utgångspunkt bör vara att införandet av en bonus inte skall öka kurskostnaderna eller endast mycket marginellt öka dem. Bonussystemet kan utformas på många olika sätt. Det är därför svårt att säga om och i så fall hur mycket utgiften för avtalen ökar. Att bonusen sedan betalas ut är en följd av att flera av deltagarna fått arbete, vilket gör att behovet av andra åtgärder bortfaller. Nedan presenteras en kalkyl:

År 1999 var det cirka 80 000 personer som lämnade en yrkesinriktad utbildning. Volymutvecklingen i år är 40 procent lägre än under motsvarande tid förra året. En viktig förklaring till minskningen är att arbetsmarknadsläget förbättrats. Vi kalkylerar med att antalet personer som lämnar yrkesinriktad utbildning de närmaste åren ligger på 50 000 personer. Vidare antar vi att en successivt ökad andel av den upphandlade yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningen kan komma att omfattas av bonussystemet, som mest uppemot en tredjedel. Detta innebär cirka 15 000 personer.

Den yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningen är knappt fem månader i genomsnitt. Kurskostnaden för varje individ beräknas till 8 000 kronor per månad (AMS Årsrapport 1999).  $5 \cdot 15000 \cdot 8000 = 600$  miljoner kronor. Antag vidare att bonussystemet medför en

kostnadsökning med högt räknat 5 procent på den ordinarie kurskostnaden, då ger detta en kostnadsökning med 30 miljoner kronor, motsvarande en ökning med 1-2 procent av kostnaden för den upphandlade yrkesinriktade utbildningen.

Hur mycket denna bonus kan påverka placeringsgraden är svårt att förutse. Även i de fall där bonus inte betalas ut, till följd av att resultatet inte översteg en viss nivå, kan just möjligheten att erhålla en bonus ha påverkat utbildningens marknadsanpassning positivt. Vi antar försiktigt att 2 000 fler personer får arbete med bonus än utan. Om dessa alternativt skulle varit arbetslösa eller i andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder under ett halvår finansierade med utbildningsbidrag, så skulle de medföra en utgift på drygt 100 miljoner kronor under ett år i genomsnitt. För att inte överskatta besparingen kan man exempelvis räkna med att 400 personer istället lämnar arbetskraften och går vidare till reguljära studier alternativt något annat. Detta antagande är rimligt om man studerar utfallet efter yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning enligt HÄNDEL efter ett halvår. Dessa 400 personer skulle då ej behöva bli finansierade av staten. Då skulle besparingen istället uppgå till ungefär 50 miljoner kronor.

Knappt 10 procent av dem som erhöll arbete efter arbetsmarknadsutbildning 1999, hade någon form av subventionerad anställning. 35 procent hade antingen deltids- eller timanställning. Om man schablonmässigt räknar med att de subventionerade anställningarna betalas av staten till 50 procent och att a-kassa utgår i 50 procent utsträckning till de deltids- och timanställda, tillkommer ca 40 miljoner kronor i kostnader för staten.

Förslaget att **koncentrera upphandlingen till färre län** innebär att dessa län får förstärka personalen som sköter upphandlingen av den yrkesinriktade utbildningen. Å andra sidan frigörs personer vid andra LAN för andra uppgifter. Nettoeffekten är dock osäker. En viss ökad upphandling av åtgärder som ersätter förberedande utbildningar kräver personal i länen. Vi har därför inte räknat med någon nettobesparing.

Ett ökat juridiskt och tekniskt stöd från AMS till upphandlarna i länen kan motsvara 2 tjänster, ökad utgift med 1 miljoner kronor.

Förslaget att LAN/AF på ett mer medvetet sätt än hittills skall ta upp förhandlingar om **kostnadsdelning med företag** inför så kallade rekryteringsutbildningar minskar utgifterna. Besparingen kan beräknas till 150 - 200 miljoner kronor.

Kompensation **till deltagare för ökade omkostnader** vid utbildningar innebär en ökad utgift. Detta blir påtagligt när det gäller rekrytering från större upptagningsområden än ett län, då dagpendling inte kan ske. En ökad riksrekrytering av deltagare medför också ökade utgifter för att täcka resor och uppehälle. För 1999 var kostnader för resor i samband med arbetsmarknads-utbildningar 105 miljoner kronor, inklusive resor inom länet. Vi räknar med färre deltagare än under 1999 men fler som kommer att behöva förläggning och resekostnader ersatta. Ökad utgift beräknas till 100 miljoner kronor.

**Färre förberedande utbildningar.** Pris per kursdeltagarvecka för upphandlade förberedande utbildningar 1999 var 1 015 kronor, knappt hälften av genomsnittspriset för de yrkesinriktade. I den mån en deltagare kan studera i komvux istället för att AF/LAN upphandlar förberedande utbildningar så innebär det en besparing på arbetsmarknadsanslaget. Utgifterna för utbildningsbidrag blir med nuvarande regler lägre, utgifterna för annat studiestöd högre, vilket netto ger en viss besparing. Vi räknar med en sammanlagd besparing på 100 miljoner kronor, inklusive studiefinansiering. Kommunernas kostnader kan dock öka om antalet deltagare blir så stort att kommunerna får sätta in extra resurser.

Vårt förslag att vissa förberedande utbildningar inte skall upphandlas som utbildningar utan ses som annan åtgärd minskar kostnaderna för upphandlade åtgärder i den mån de andra åtgärderna, intensifierad vägledning, ”peppningkurser”, aktiv jobbsökning kan utföras av personal på AF/AMI. Personal-förstärkning vid AF/AMI kan dock komma att krävas om dessa åtgärder skall hanteras inom organisationen. Utgångspunkten bör dock vara att detta kan hanteras genom omfördelningar inom ramen för de personalresurser som nu finns. I den mån åtgärderna upphandlas kan de i flera fall kosta detsamma som idag. Hur stor nettobesparing som uppstår är svårt att beräkna, men vi har försiktigt räknat med 50 miljoner kronor.

Sammanfattningsvis kommer en omläggning enligt vårt förslag att kunna hanteras inom ramen för nuvarande verksamhet. Vissa omfördelningar av medel och personal kan behöva ske. Det är mycket svårt att bedöma omfattningen av budgetbesparingarna, eftersom de beror av antalet förslag som accepteras samt om förslagen genomförs i sin helhet eller delvis. De ovan redovisade beräkningarna pekar på

minskade utgifter på 200 till 250 miljoner kronor. Den stora positiva effekten uppstår genom att utbildningarna blir mer träffsäkra, arbetslösheten minskar och att volymen upphandlad utbildning kan minska något, fler personer får arbete samt att arbetsmarknadsutbildningen renodlas till korta yrkesinriktade utbildningar.

## Litteratur

Agell J. & Lundborg P. (1999), Survey evidence on wage rigidity and unemployment. Sweden in the 1990s. *Working Paper 1999: 2*, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Uppsala.

AMS (1995a), Arbetsmarknadsutbildning. Årsberättelse 1994/95, *Rapport UBra 1995:3*.

AMS (1995b) Planering, upphandling, hantering av arbetsmarknadsutbildning 1993-1995. Erfarenheter och slutsatser. Utbildningsenheten.

AMS (1998), Arbetsgivarnas attityder, *Rapport Ura 1998:9*.

AMS (1999a), Arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Årsrapport 1999:2, *Rapport APra 1999:2*.

AMS (1999c), Platsförmedlingsinsatser i samband med yrkes-inriktad arbetsmarknadsutbildning. *AMS policydokument*.

Arai M. & Kjellström C. (1999), Returns to human capital in Sweden, i Asplund R. & Pereira P. (red), *Returns to human capital in Europe. A literature review*. ETLA, Helsingfors.

Arai M, Regné H., Schrödet S. (1999), *Är arbetsmarknaden öppen för alla?* Bilaga 6 till långtidsutredningen 1999. Finansdepartementet, Stockholm.

Axelsson R. & Westerlund O. (1999), Två år med Kunskapslyftet. Arbetsmarknads- och inkomstförhållanden före utbildning, deltagare höstterminerna 1997 och 1998 samt jämförelsegrupper, mimeo, Umeå Universitet.

Barth E (1997), Firm-specific seniority and wages. *Journal of Labor Economics*. 15(3), 495-506. Björklund A. (1999), "Utbildnings-politik och utbildningens lönsamhet" i Calmfors L. & Persson M. (red.), *Tillväxt och ekonomisk politik*. Studentlitteratur.

Björklund A., Edebalk P-G., Ohlsson R. & Söderström L. (1998), *Välfärdsolitik i kristid. Håller arbetslinjen?* Stockholm: SNS Förlag.

Björklund A., Edin P-A., Holmlund B. & Wadensjö E. (1996), *Arbetsmarknaden*. Stockholm: SNS Förlag.

Björklund A. & Regné H. (1996), "Humankapitalteorin och utbildning på arbetsplatserna". I Le Grand C., Szulkin R. & Thålin M. (red) *Sveriges arbetsplatser- organisation, personalutveckling, styrning*. SNS Förlag, Stockholm.

Björklund A. & Åkerman J. (1989), Piece-rates, on-the-job training and the wage-tenure profile. *Working paper No 246*, Industrins utredningsinstitut.

Department for Education and Employment (1999), officiella policydokument, England.

Department of Labor, (1999), officiella policydokument, USA.

Ds 1999:58. *Kontrakt för arbete. Rättvisa och tydliga regler i arbetslöshetsförsäkringen*. Stockholm: Näringsdepartementet.

Edholm. C, & Hägglund P (1999) Flaskhals eller överdrivet formulerade behov? En analys av arbetsgivarnas krav vid rekrytering. AMS, *Rapport Ura 1999:17*.

Folkbildningsrådet (1999), *Årsredovisning 1998*, Stockholm.

Fritzell J. & Lundberg O. (1994), *Vardagens villkor. Levnads-förhållanden i Sverige under tre decennier*. Brombers förlag, Stockholm.

Heckman J., Lalonde R. och Smith J. (1999), "The economics and econometrics of active labor market programs" i Ashenfelter O. & Card D. (red), *Handbook of Labor Economics Vol III*.

Hentze M., & Sylvén H. (1998) *Offentlig upphandling*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.

Högskoleverket (1999), Årsrapport för universitet och högskolor 1998, Stockholm.

Johansson, S., Lundborg P., & Zetterberg, J. (1999) *Massarbetslöshetens karaktär och vägarna till full sysselsättning*, Fackförningens Institut för Ekonomisk forskning, Stockholm.

Lalonde R. (1995), The promise of public sector - sponsored training programs. *Journal of Economic Perspectives* 9 (2), 149-168.

LeGrand, C. Szulkin R. & Tåhlin M. (1995), Why do some employers pay more than others? Earnings variation across establishments in Sweden. *Working paper no. 23*, Sociologiska institutionen, Stockholms universitet.

Lundin, M. (1999), Arbetförmedlingsnämnderna en implementeringsstudie, *Stencilserie 1999:6*, Institutet för arbets-marknadspolitisk utvärdering, Uppsala.

Martinson, S. (1999), Det nationella IT-programmet - en del-rapport om SwIT. *Stencilserie 1999:2*, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Uppsala.

Nordisk Ministerråd (1999), *Dagpengesysteme i Norden og tilpasning på arbejdsmarkedet*, TemaNord 1999:572, Ekspresen Tryk & Kopicenter, Köpenhamn, Danmark.

OECD (1993), Employment outlook, Paris.

OECD (1996), Enhancing the effectiveness of active labour market policies: evidence from programme evaluations in OECD countries, Paris.

OECD (1997), Enhancing the effectiveness of active labour market policies: a streamlined public employment service, Paris.

OECD (1998), What works among active labour market policies: evidence from OECD countries' experiences, Paris.

- Persson H. (1999), *Essays on labour demand and career mobility*. Avhandlingsserie 40, Institutet för social forskning, Stockholms universitet.
- Persson K., & Johansson E. (2000) Friare användning av arbetsmarknadspolitiska medel, slutrapport. *Rapport 2000:1*, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Uppsala.
- Regnér H. (1995), The impact of on-the-job training on the tenure-wage profile and job mobility. Does the distinction between general and firm specific human capital really matter? *Meddelande 2/1995*, Institutet för social forskning, Stockholms universitet.
- Regnér H. (1997), *Training at the job and training for a new job-two Swedish studies*. Avhandlingsserie 29, Institutet för social forskning, Stockholms universitet.
- Regnér H. (2000), Ändrade förutsättningar för arbetsmarknadspolitiken? Bilaga till Kommittén välfärdsbokslut SOU 2000:3.
- Regnér H. & Wadensjö E. (1999), *Arbetsmarknadens funktionssätt i Sverige. En beskrivning baserad på ny intervjudata*. Rapport till Dagpengesysteme i Norden og tilpasning på arbeidsmarkedet, Institutet för social forskning, Stockholms universitet.
- Riksdagens Revisorer (1997), Förslag angående arbetsmarknadsutbildning. Riksdagen 1996/97:RR3.
- Riksrevisionsverket (1997), ”Arbetsmarknadspolitiska åtgärder - ett effektivt styrmedel mot könsuppdelning på arbetsmarknaden?” RRV 1997:45
- Riksrevisionsverket (1999), Effektivare arbetsmarknadsutbildning. RRV 1999:45
- Schröder L. (1995), Ungdomars etablering på arbetsmarknaden. Från femtiotal till nittiotial. *Rapport till EFA*, Arbetsmarknads-departementet, Stockholm.

Skolverket (1999), Den gymnasiala vuxenutbildningen och Kunskapslyftet. Hösten 1998, *Delrapport nr 4*. Dnr 97:1646, Stockholm.

Skolverket (1999), Två år med Kunskapslyftet i den kommunala vuxenutbildningen. Våren 1999, *Delrapport nr 5*. Dnr 97:1646, Stockholm.

SOU 1998:51. *Vuxenutbildning och livslångt lärande. Situationen inför och under första året med Kunskapslyftet*, Stockholm: Utbildningsdepartementet.

SOU 1999:39. *Vuxenutbildning för alla? Andra året med Kunskapslyftet*, Stockholm: Utbildningsdepartementet.

SOU 1999:107. *Nya mål 3 för utveckling av de mänskliga resurserna i arbetslivet*, Stockholm: Näringsdepartementet.

SOU 1999:119. *Utvärderingen av KY*, Stockholm: Utbildningsdepartementet.

SOU 1999:122. *Slutbetänkande från kommittén för Kvalificerad yrkesutbildning*, Stockholm: Utbildningsdepartementet.

SOU:139. *Effektivare offentlig upphandling för fortsatt välfärd, trygghet och tillväxt*. Stockholm: Finansdepartementet.

SOU 2000:28. *Kunskapsbygget 2000 - det livslånga lärandet*, Stockholm: Utbildningsdepartementet.

Statskontoret (1999) Hur mycket kostar Kunskapslyftet? – en analys av kommunernas kostnader och bidrag, *Rapport 1999:18*. Stockholm: Statskontoret.

Sveriges arbetsgivareförening (2000), Vad tycker företagen om arbetsmarknadsutbildningen?, Stockholm.

Torp, H. (1994) The Impact of Training on Employment: Assessing a Norwegian Labour Market Programme, *Scandinavian Journal of Economics*, 96 (4), 531-50.

Wass, K. (1999) Hur formas den nya vuxenutbildningen? Nationell utvärdering av Kunskapslyftet. *Rapport Nr 1999:03*, Institutionen för pedagogik och didaktik, Göteborgs universitet.

Åberg R. (1999), Balansen mellan arbetskraftens utbildningsnivå och jobbens kvalifikationskrav - ett struktur- eller konjunktur-problem. *Bilaga till Ds 1999:58*, Näringsdepartementet, Stockholm.

Öckert B. & Regnér H. (2000), Högre utbildning i Sverige. En problemorienterad diskussion om utbildningssatsningar. *Rapport till Riksdagens Revisorer*, Stockholm.