



IFAU

Institutet för arbetsmarknads- och
utbildningspolitisk utvärdering

Vad innebär det att bli coachad?

En utvärdering av jobbcoachningen vid Arbetsförmedlingen

Linus Liljeberg
Sara Martinson
Jonas Thelander

RAPPORT 2012:24

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra vetenskapliga utvärderingar. Uppdraget omfattar: effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen. IFAU ska även sprida sina resultat så att de blir tillgängliga för olika intressenter i Sverige och utomlands.

IFAU delar även ut forskningsbidrag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Forskningsbidragen delas ut en gång per år och sista dag för ansökan är den 1 oktober. Eftersom forskarna vid IFAU till övervägande del är nationalekonomer, ser vi gärna att forskare från andra discipliner ansöker om forskningsbidrag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid institutet finns ett vetenskapligt råd bestående av en ordförande, institutets chef och fem andra ledamöter. Det vetenskapliga rådet har bl.a. som uppgift att lämna förslag till beslut vid beviljandet av forskningsbidrag. Till institutet är även en referensgrupp knuten där arbetsgivar- och arbetstagersidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

Rapporterna finns även i tryckt format. Du kan beställa de tryckta rapporterna via telefon eller mejl. Se nedanstående kontaktinformation.

Postadress: Box 513, 751 20 Uppsala
Besöksadress: Kyrkogårdsgatan 6, Uppsala
Telefon: 018-471 70 70
Fax: 018-471 70 71
ifau@ifau.uu.se
www.ifau.se

IFAU har som policy att en uppsats, innan den publiceras i rapportserien, ska seminariebehandlas vid IFAU och minst ett annat akademiskt forum samt granskas av en extern och en intern disputerad forskare. Uppsatsen behöver dock inte ha genomgått sedvanlig granskning inför publicering i vetenskaplig tidskrift. Syftet med rapportserien är att ge den ekonomiska politiken och den ekonomisk-politiska diskussionen ett kunskapsunderlag.

Vad innebär det att bli coachad? En utvärdering av jobbcoachningen vid Arbetsförmedlingen*

av

Linus Liljeberg[§], Sara Martinson^a och Jonas Thelander[©]

2012-12-03

Sammanfattning

Vi studerar jobbcoachning för arbetslösa. Vi finner att deltagarna får mer hjälp och är nöjdare än dem som inte deltar. Deltagare hos kompletterande privata aktörer gör mest och är nöjdast. Jobbcoachningen tycks hjälpa kvinnor, korttidsarbetslösa, eftergymnasialt utbildade och utomnordiskt födda till arbete. Dessa grupper har både en högre övergång i arbete direkt och en lägre andel är inskrivna som arbetssökande vid förmedlingen upp till 24 månader efter påbörjad coachning. De som coachats av kompletterande aktörer respektive av Arbetsförmedlingen har arbete i ungefär lika stor utsträckning. Som helhet har coachningen haft små effekter. Ett år efter coachningens början har deltagarna i genomsnitt 2 procent (7 dagar) högre övergång till arbete, framför allt tillfälliga arbeten. Effekten är störst för dem som deltog 2009 och minskar sedan 2010 och 2011. Sett över 24 månader är deltagarna inskrivna som arbetssökande vid Arbetsförmedlingen i lika stor utsträckning som de skulle ha varit om de inte hade fått jobbcoachning.

* Författarnas gemensamma tack går till alla de som hjälpt oss under arbetet: Rolf Adolfsson, Lena Clenander, Anna Eng, Karin Josefsson, Patrik Lindberg och Göran Selin på AF för hjälp med enkäter, data, regelverk och mycket annat. Helge Bennmarker, Anders Forslund, Marie Gartell, Per Johansson, Martin Lundin, Kristina Sibbmark, Olof Åslund och deltagare vid seminarier på IFAU och AF för värdefulla kommentarer. Ett stort tack också till alla anställda på AF och de externa coacher som gett oss av er tid och kunskap.

[§] e-post: linus.liljeberg@ifau.uu.se

^a e-post: sara.martinson@ifau.uu.se

[©] e-post: jonas.thelander@ifau.uu.se

Innehållsförteckning

1	Inledning, syfte och disposition.....	3
2	Jobbcoachning blir en del av Arbetsförmedlingens serviceutbud	4
3	Vad vet vi om förstärkta förmedlingsinsatser sedan tidigare?.....	11
4	Vilka är deltagarna?.....	13
5	Vilket stöd får deltagarna?.....	17
6	Hur går valet av coach till?.....	24
7	Vilka är de privata jobbcoacherna?	28
8	Jobbcoachningens arbetsmarknadseffekter	31
9	Leder jobbcoachningen till arbete?.....	39
10	Avslutning	66
11	Referenser.....	70
	Appendix 1: Telefonenkät till arbetssökande	74
	Appendix 2: Enkät till arbetsförmedlare.....	81
	Appendix 3: Enkät till privata jobbcoacher	82
	Appendix 4: Intervjuer	82
	Appendix 5: Fakta om matchningen	83
	Appendix 6: Känslighetsanalyser av effektskattningarna	86
	Appendix 7: Undersökning av de externa coachföretagens information i tjänstedeklaration och på hemsidor	87
	Appendix 8: Vad är det viktigaste coacherna kan bidra med?.....	89
	Appendix 9: Vad kostar coachningen?	91

1 Inledning, syfte och disposition

Arbetssökande som är inskrivna vid Arbetsförmedlingen (AF) kan sedan 2009 få hjälp av en jobbcoach.¹ Coacherna ska under tre månader genom personligt stöd hjälpa de arbetssökande att bli framgångsrika i sitt jobbsökande genom konkreta verktyg som hjälp med att skriva cv och ansökningsbrev, förbereda anställningsintervjuer eller hitta nya vägar i arbetssökandet. Coacherna ska också hjälpa till med arbetsgivarkontakter och matcha den sökande mot arbetsmarknadens efterfrågan. De flesta deltagarna går hos en privat extern coach utanför Arbetsförmedlingen (en s.k. kompletterande aktör), men Arbetsförmedlingen har också egna arbetsförmedlare som specialiserat sig på jobbcoachning. Det är en omfattande insats. Arbetsförmedlingen har fattat drygt 300 000 beslut² om coachning under 2009–2011, till en summa av ungefär 2,6 miljarder kronor.³

Syftet med den här rapporten är att öka kunskapen om vad coachningen är, vad deltagarna gör och vad som händer efter coachningen. Vi undersöker följande frågor:

- i. Hur implementerade AF uppdraget?
- ii. Vilka arbetssökande tar hjälp av jobbcoacherna?
- iii. Vilket stöd och hjälp får deltagarna och hur skiljer det sig från det stöd andra arbetssökande får?
- iv. Går det att göra ett genomtänkt val av coach?
- v. Vilka är de privata jobbcoacherna?
- vi. Hur går det för deltagarna efter jobbcoachningen?

Rapporten utgår från ett regeringsuppdrag (Regeringsbeslut 2011-06-30). I vårt uppdrag har också ingått att beskriva kostnaderna, vilket vi på grund av otillräckliga data inte har kunnat göra på ett tillfredsställande sätt (se Appendix 9).

Vi finner i korthet att Arbetsförmedlingen arbetat aktivt och att de svarade snabbt på regeringens uppdrag om jobbcoachning. Antalet coacher och deltagarantalet steg fort under 2009 och har fram till 2012 varierat en del. Deltagarna får mer hjälp än dem som inte går hos coach och är också nöjdare än andra. Deltagare hos kompletterande aktörer gör mest och är nöjdast. Jobbcoachning har relativt små effekter på övergång till reguljärt arbete och framtida inskrivning vid Arbetsförmedlingen, men tycks hjälpa vissa grupper.

¹ Vi studerar coachning utanför jobb- och utvecklingsgarantin och jobbgarantin för ungdomar.

² Fördelade på ca 273 000 personer.

³ Under jobbcoachningen har deltagarna sina ordinarie ersättningar, dvs. de som t.ex. är berättigade till arbetslösherserättning har det. Coachningen är inte ett program och aktivitetsstöd betalas därför inte ut (Arbetsförmedlingen 2011c och 2011d).

Ett år efter coachningens början har deltagarna i genomsnitt 2 procent (7 dagars) högre övergång till arbete, framförallt tillfälliga arbeten, timanställningar och deltidssarbeten. Sett över 24 månader är deltagare och jämförbara arbetssökande som inte fått coachning dock inskrivna som arbetssökande vid Arbetsförmedlingen i lika hög utsträckning. Det betyder att jobbcoachningen inte tycks påverka möjligheten att få ett bestående arbete. Insatsen hade störst effekt för dem som deltog under 2009 då effekten var knappt 4 procent motsvarande 14 dagars kortare arbetslöshet samt en lägre andel inskrivna efter 24 månader. Effekten minskar sedan fram till 2011. För vissa grupper tycks insatsen ha varit bättre. Kvinnor, personer med mycket kort arbetslöshet (högst 40 dagar), utomnordiskt födda och de som har en eftergymnasial utbildning har både en högre övergång i arbete och färre är inskrivna upp till 24 månader efter insatsen. Även för dessa grupper minskar effekterna över tid.

Vi har gjort enkäter med deltagare, arbetsförmedlare och kompletterande aktörer samt intervjuat coacher, arbetsförmedlare och administratörer. I Appendix 1–4 beskriver vi hur intervjuerna och enkäterna har genomförts.

Nu fortsätter vi i avsnitt 2–3 med att beskriva hur Arbetsförmedlingen arbetat med jobbcoachningen samt tidigare forskning på området. I avsnitt 4–5 fortsätter vi med deltagarna, vilka de är, vilket stöd de fått och vad de tycker om det. I avsnitt 6 fördjupar vi oss i i vilken mån de arbetssökande har haft en möjlighet att göra ett genomtänkt val av extern coach. I avsnitt 7 beskriver vi de privata coachföretagen och i avsnitt 8 och 9 redovisar vi coachningens arbetsmarknadseffekter för dem som deltagit. Rapporten avslutas i avsnitt 10, sammanfattningen.

2 Jobbcoachning blir en del av Arbetsförmedlingens serviceutbud

Regeringen gav AF i uppdrag att arbeta med personlig jobbcoachning till korttidsarbetslösa den 18 december 2008. Jobbcoachning var tänkt att under max tre månader vara en förstärkning av AF:s ordinarie förmedlingsarbete och pågå parallellt med detta. Kompletterande aktörer skulle användas för att göra utbudet mer diversifierat, för att bidra till förbättrad matchning mellan arbetssökande och arbetsgivare samt för att ge bättre service. Regeringen skrev att varje coach skulle arbeta med ungefär 20 arbetssökande samtidigt, detta för att insatserna skulle hålla god kvalitet (Prop. 2008/09:97; Eriksson 2009; Arbetsförmedlingen 2011b).

Från och med 2009 skulle det finnas både intern coachning i AF:s egen regi och extern coachning utförd av upphandlade kompletterande aktörer.⁴ Syftet med coachningen var att ge de "arbetslösa extra stöd att söka arbete" i den svåra arbetsmarknadssituation som följde efter 2008 års finanskris (Prop. 2008/09:97). Arbetsförmedlingen agerade snabbt. Flera centrala tjänstemän säger att upphandling och anställning av coacher 2009 skedde under tidspress (Intervju Tjm 6 och 7; Intervju Tjm 3; Intervju Tjm 4). Anledningen var att arbetslösheten steg snabbt och att AF hade fått mycket pengar som skulle användas under 2009 (Intervju Tjm 6 och 7). Regeringens uppsatta mål för antalet coachningsdeltagare var högt. AF fick medel för att 110 000 arbetssökande skulle kunna få coachning under 2009. År 2010 var målet aningen högre med 120 000 personer⁵ och 2011 bedömdes behoven till att börja med vara hälften så stora på grund av bättre konjunktur, d.v.s. 60 000 deltagare. Senare utökades medlen med ytterligare cirka 53 000 platser (Proposition 2008/09:97; Budgetpropositionen 2011).

Arbetsförmedlingen hade bitvis svårt att nå upp till de högt satta målen då upphandling och genomförande av naturliga skäl tog tid till att börja med. Det ledde till att förmedlingen inte använde alla pengar för 2009. Alltför stora kvantitativa mål av den här sorten kan vara problematiska. I avvägningen mellan det kvantitativa målet och målet att arbetssökande med störst behov skulle delta kan det kvantitativa ibland ha vägt över då det upplevdes som viktigt. Det ger flera av våra intervjupersoner uttryck för (Intervju Afm 5; Intervju Afm 4; Intervju Tjm 5). Om de lokala förmedlingarna försöker få arbetssökande att delta i tjänsten för att kontoret ska nå upp till de satta målen snarare än att det är den bästa lösningen för de arbetssökande kan insatsens effekter bli lägre än de skulle ha varit annars (Lundin 2011). Denna icke önskvärda bieffekt av de kvantitativa målen gäller naturligtvis både för intern och extern coachning, men är troligen vanligare i den externa coachningen där både mål och deltagarantal var högre.

⁴ Arbetsförmedlingen fick 1,1 miljarder för ändamålet under 2009 (Regeringsbeslut 2008-12-18), 1,2 miljarder för 2010 och 600 miljoner för 2011 (Prop. 2008/09:97). Upp till 300 miljoner för 2009 fick användas för jobbcoachning i AF:s egen regi (Regleringsbrev för AF 2009). Medlen för 2010 utökades senare till 1,36 miljarder (Budgetpropositionen 2011), varav 460 miljoner fick användas till coachning i AF:s regi (Regleringsbrev för AF 2010). Till de 600 miljonerna för extern coachning 2011 lades senare 350 miljoner kronor till för coachning i AF:s egen regi 2011 (Budgetpropositionen 2011; Regleringsbrev för AF 2011).

⁵ De ursprungligen anslagna 1,2 miljarderna för coachning under 2010 utökades senare till 1,36 miljarder (Regleringsbrev för Arbetsförmedlingen för 2011). Vi har inte funnit angivet i något dokument att detta ledde till en ökning av antalet förväntade årsplatser.

2.1 Interna coacher kom igång snabbast

Arbetsförmedlingen anställde omkring 740 interna jobbcoacher under 2009. De första började arbeta under mars månad (Eriksson 2009). Antalet deltagare steg relativt snabbt, i början av andra halvåret fanns det redan 10 000 deltagare registrerade, varav de flesta gick hos en intern coach (se Figur 2 sidan 41). En yrkesroll skapades och en kortare utbildning på två veckor togs fram för de interna coacherna. I utbildningen presenterades metoden coachning tillsammans med vissa delar från arbetsförmedlarnas basutbildning (Intervju Tjm 6 och 7). Anställningsförfarandet för de interna coacherna gjordes enkelt, eftersom det var viktigt att komma igång snabbt. Rekryteringen gjordes lokalt av kontorscheferna så att kontoren själva skulle kunna fylla på sitt behov av interna coacher. Många av dem som anställdes var inskrivna som arbetsökande, något som också verkar ha varit en uttalad avsikt vid rekryteringen (Eriksson 2009; Intervju Tjm 6 och 7). Något krav på arbetslivserfarenhet, likt det som ställdes vid nyanställning av arbetsförmedlare, ställdes inte på de interna coacherna (Intervju Tjm 6 och 7). Antalet interna coacher ökade under 2010 till cirka 850 stycken. Gruppen interna coacher var föränderlig, under 2009 och 2010 strömmade enligt uppgift sammanlagt cirka 2 000 individer igenom. Många av dem som hade en högskoleutbildning gick sedan vidare och blev arbetsförmedlare (Intervju tjm 6 och 7).

Den sista december löpte de interna coachernas kontrakt med AF ut och den renodlade tjänsten ”intern jobbcoach” upphörde. Tidigt på hösten 2010 började nämligen konjunkturen vända uppåt och arbetslösheten minska. Arbetsförmedlingen behövde spara pengar och ville då inte förlänga de visstidsanställda interna coachernas kontrakt utan istället lägga över tjänsten på de ordinarie fast anställda arbetsförmedlarna (Intervju Tjm 5, Intervju Tjm 6 och 7). I samband med detta minskade också deltagarantalet i intern coachning till ett minimum (se Figur 2 sidan 41).

Fr.o.m. 2011 utförs den interna coachningen istället av s.k. arbetsförmedlare med inriktning jobbcoachning (Intervju Tjm 5; Intervju med Tjm 6 och 7). Under 2011 steg åter antalet deltagare (se Figur 2 sidan 41). Dessa nya ”förmedlarcoacher” var en sorts kombination av förmedlare och coach och hade till skillnad från de interna jobbcoacherna även administrativt ansvar för sina arbetssökande. Den nya tjänsten är alltså inte lika renodlad som den tidigare interna coachningen och skiljer sig mer från den externa coachningen.⁶ Det finns inte någon coachutbildning som alla går. För nyanställda förmedlare finns jobbcoachning som en del i basutbildningen, men erfarna förmedlare

⁶ För enkelhetens skull kommer vi i rapporten att använda termen ”intern jobbcoachning” även för den coachning som utförs av arbetsförmedlare med inriktning jobbcoachning

antas ha kunskaperna redan. Arbetsförmedlarna med coachinriktning ska arbeta med två av Arbetsförmedlingens ordinarie tjänster: ”söka arbete” och ”förbättra ditt arbetssökande”. En vanlig förmedlare arbetar med totalt sju tjänster. De interna coacherna ska också bl.a. besöka arbetsgivare i syfte att ackvirera lediga platser, sammanföra arbetssökande och arbetsgivare, t.ex. genom rekryteringsträffar, coacha arbetssökande till att söka och hitta lediga jobb, hjälpa dem skriva CV och förbereda sig inför intervjuer, ha coachande samtal med de arbetssökande enskilt eller i grupp samt anvisa till lediga jobb (Arbetsförmedlingen 2012d).

Ansvar för budget och uppföljning av den interna coachningen låg till att börja med samlad hos Arbetsförmedlingens huvudkontor men under 2010 fasades detta ut i linjeorganisationen. Medlen för intern coachning fördelades då istället ut till marknadsområdescheferna⁷ och från andra halvåret 2010 fanns inte heller någon tjänst med ett övergripande ansvar för uppföljning av jobbcoachningen centralt på AF (Intervju Tjm 2). Sedan 2011 varierar den interna jobbcoachningen mer mellan olika kontor och olika coacher (Intervju Tjm 1; Intervju Afmij 4; Intervju Afmij 3).

De förmedlare med coachinriktning som vi intervjuat upplever coachningen som positiv: ”Jag får faktiskt jobba lite med de sökande och inte bara administrera – lite som arbetsförmedlarna gjorde förr” (Intervju Afmij 3). Men det finns också en frustration. De har saknat nätverk, erfarenhetsutbyte och har haft dåligt med vidareutbildning (Intervju Afmij 3; Intervju Afmij 4). Även de förmedlare vi pratat med om de interna coacherna har gott att säga, den stora inströmningen av arbetssökande gjorde att *både* interna och externa coacher kändes som en ”välkommen avlastning” till förmedlarnas pressade arbetssituation. Det var lätt att samarbeta med de interna coacherna då de arbetade nära förmedlarna (Intervju Afm 3).

2.2 Ett stort urval av kompletterande aktörer

Arbetsförmedlingen upphandlade 952 jobbcoachningsföretag under 2009. De första externa coacherna kunde börja arbeta i augusti (Eriksson 2009; Arbetsförmedlingen 2011b; Regleringsbrev för AF 2009; Intervju Tjm 1). Vikt lades vid att även små, lokala företag skulle ha möjlighet att bli upphandlade (Intervju Tjm 3; Intervju Tjm 4). Att ”mindre, lokala aktörer” skulle ”ges möjlighet att medverka” uttrycktes av regeringen i uppdraget till AF att upphandla externa coacher (Regeringsbeslut 2008-12-18). Deltagarantalet steg

⁷ Marknadsområden (MO) är en geografisk enhet i AF:s organisation. Sverige är för närvarande indelat i elva marknadsområden (tio geografiska områden samt kundtjänst) som alla leds av en MO-chef.

andra halvåret 2009 och var högst fram till början av 2011 då medlen drogs ner (Figur 1 sidan 41). I vissa områden uppges det ha blivit ”tvärstopp” (Intervju Tjm 1; Intervju Tjm 5). Under slutet av året steg sedan deltagarantalet kraftigt igen då det fanns medel kvar. För att nå de uppsatta målen ökade volymerna ”enormt” på vissa kontor under sommaren och hösten fram till sista september 2011 (Intervju Tjm 5). Från oktober var det inte längre möjligt att erbjuda coachning då upphandlingen gick ut sista december. Det har alltså varit stora svängningar i deltagarantal, vilket kan ha lett till osäkerhet om tjänsten hos alla aktörer – deltagare, arbetsförmedlare och inte minst de kompletterande aktörerna.

De externa coacherna skulle enligt den första upphandlingen ha coachande samtal med de arbetssökande, engagera och motivera dem, stödja dem vid framtagning av cv, med intervjuträning och kunskap om olika sökvägar samt ”[u]tifrån varje deltagares unika behov och arbetsmarknadens efterfrågan utveckla den arbetssökandes färdigheter i att söka jobb på ett aktivt och medvetet sätt” (Arbetsförmedlingen 2009). Coachernas ersättning var delvis beroende av hur det gick för deltagaren. Först fick de 9 020 kronor i en ersättning för varje arbetssökande⁸ och om den arbetssökande började arbeta under eller strax efter (2 veckor) coachningen fick företaget ytterligare 1 980 kronor exklusive moms (AF:s intranät Vis 2011-08-09).⁹

En jobbcoach hos varje KA skulle ha minst ett års dokumenterad erfarenhet av coachning. För övriga anställda jobbcoacher gällde vissa generella kompetenskrav, som utbildning eller erfarenhet inom vissa områden och ”kunskap om arbetsmarknaden”. AF krävde också att varje KA hade erfarenhet av att genomföra liknande uppdrag. Något krav på tillgång till lokal där jobbcoachningen kunde utföras ställdes inte vid den första upphandlingen (Arbetsförmedlingen 2009). Under 2010 och 2011 förlängdes avtalen och de löpte ut sista december 2011 då knappt 800 KA fortfarande levererade jobbcoachning (AF:s intranät Vis 2011-08-09; Intervju Tjm 1). Upphandlingen gjordes snabbt. Möjligen kan det ha påverkat den låga grad av specifikation av tjänsten och de relativt låga krav som ställdes på utförarna. Men även

⁸ Ersättningarna är förenade med en hel del administration, både för Arbetsförmedlingen och för coacherna. För att den första ersättningen skulle betalas ut krävdes att den kompletterande aktören bekräftade att den arbetssökande påbörjat coachningen genom en gemensam planering med ”Planerade aktiviteter och insatser som bedöms öka möjligheten att få ett arbete” och ”Förväntat resultat av planerade aktiviteter och insatser” (AF:s intranät Vis 2011-08-09). Vid arbete skulle flera styrkta dokument lämnas in.

⁹ Arbete innebar minst en månads (styrkt) anställning på den reguljära arbetsmarknaden. Vid nystartsjobb betalades full ersättning ut. Praktikplats, start av egen näringsverksamhet eller anställning hos KA gav ingen bonus (Arbetsförmedlingen 2011b; AF:s intranät Vis 2011-08-09).

regeringens önskan om att ge små och lokala företag möjlighet att bli upphandlade kan ha spelat in.

Från och med 2012 har Arbetsförmedlingen inget regeringsuppdrag att driva coachning, utan beslutet är förmedlingens eget. De ansåg att det var en bra tjänst och ville fortsätta använda metoden (Intervju Tjm 5). Sedan år 2012 upphandlar förmedlingen den externa jobbcoachningen i ett valfritetssystem (LOV). Målgruppen har förändrats något, från den något bredare skrivningen om alla arbetssökande utanför jobb- och utvecklingsgarantin eller jobbgarantin för ungdomar, och som var inskrivna vid AF och var eller riskerade att bli arbetslösa (Arbetsförmedlingen 2011b; Prop 2008/09:97), till det något smalare ”inskrivna på AF som är i behov av ökad kunskap och ett personligt stöd för att bli framgångsrika i sitt arbetssökande” (Arbetsförmedlingen 2012e).¹⁰ I och med den andra upphandlingen 2012 ställs mer detaljerade krav på: *matchning* att finna rekryteringsbehov och sammanföra den sökande med lämpliga arbetsgivare; *aktivt arbetssökande* där coachen ska stödja den sökande och visa på konkreta möjligheter; och hjälp att *förbättra de arbetssökandes jobbsökarfärdigheter* då coachen ska se till att den arbetssökande har aktuella ansökningshandlingar, kan presentera sig i databaser för rekrytering, kan söka både annonserade och icke annonserade arbeten samt får träning inför anställningsintervjuer (Arbetsförmedlingen 2011e). Högre krav ställs också på coachernas utbildning och yrkeserfarenhet än tidigare. Alla anställda jobbcoacher ska ha minst ett års erfarenhet av professionellt coachningsarbete ”med inriktning mot människan i arbetslivet”, minst två års dokumenterad egen arbetslivserfarenhet under de senaste åtta åren samt eftergymnasial utbildning (eller motsvarande kunskap) inom vissa områden. Nytt är att coacherna måste ha lokaler och utrustning (t.ex. datorer). Krav ställs också på möten om minst 30 minuter per vecka och att den arbetssökande totalt ska delta i aktiviteter under minst 16 timmar (Arbetsförmedlingen 2011e). I oktober 2012 hade 651 KA godkänts för att leverera jobbcoachning (e-post från AF 2012-11-20).

Ersättning till den kompletterande aktören varierar beroende av hur det går för den arbetssökande. Från 2012 ges (i jämförelse med tidigare) en liten mindre summa om 5 000 kronor i *startersättning* per deltagare. Ytterligare 5 000 kronor betalas ut i *slutersättning* om deltagaren lämnar coachningen p.g.a. att coachningen pågått i tre månader eller att deltagarna får arbete, startar eget företag. AF kan också avbryta insatsen om de tycker att deltagaren istället ska ta del av något annat stöd. Slutligen kan en *resultatersättning* på 5 000

¹⁰ När extern coachning just kommit igång igen 2012 var rekommendationen att arbetssökande för att delta skulle ha varit inskrivna som arbetslösa vid AF i minst fyra månader. Kravet togs bort efter några månader. Målgruppen för coachning hos arbetsförmedlare förändrades inte år 2012 (Arbetsförmedlingen 2012d).

kronor betalas ut om deltagaren börjar arbeta eller startar eget företag. Det sista är nytt.¹¹ För att ersättningarna ska betalas ut krävs att förmedlingen har fått in och godkänt vissa specificerade dokument (Arbetsförmedlingen 2012e).¹² Den högsta möjliga totala ersättningen har alltså ökat från 11 000 kronor till 15 000 kronor. Samtidigt har doseringen av medlen förändrats, en mindre summa i början och en större bonusdel som är nästan 35 procent av de kompletterande aktörernas möjliga inkomst. En av de externa coacher vi intervjuat säger att hon tar hänsyn till bonusens stora del genom att idag vara mer medveten om i vilka sammanhang och på vilka Arbetsförmedlingskontor hon väljer att marknadsföra sig (Intervju Exco 3).

2.3 De två tjänsterna blir alltmer olika varandra

Den externa coachningen och coachningen i AF:s egen regi var enligt vår tolkning relativt lika varandra under 2009 och 2010. AF var måna om att den interna jobbcoachningen skulle vara enhetlig och så långt som möjligt likna den externa coachningen (Intervju Tjm 2). Men sedan har tjänsterna fått delvis olika förutsättningar och regler. Det är från 2012 tydligt att det rör sig om två olika tjänster, och inte samma tjänst utförd av olika aktörer. Sedan 2011 är det inte heller lika tydliga skillnader mellan jobbcoachningen i AF:s egen regi och myndighetens ordinarie förmedlingsverksamhet. En förmedlare med jobbcoachning och en vanlig förmedlare tycks ha stora likheter.

2.4 Sammanfattning

Vi finner att Arbetsförmedlingen svarade snabbt på regeringens uppdrag att genomföra coachningen, det första halvåret genom interna coacher och efter upphandling även genom externa coacher. Regeringens högt satta kvantitativa mål har dock inte helt kunnat uppnås. I den första upphandlingen infriades också regeringens önskan om ett diversifierat utbud och många små kompletterande aktörer med hela 952 kompletterande aktörer. Tjänsten har förändrats flera gånger under de fyra år den funnits. Den interna coachningen förändrades till exempel när den från och med 2011 började utföras av arbetsförmedlare istället för som tidigare av renodlade coacher. Den externa coachningen förändrades 2012 då såväl regler som målgrupp till viss del ändrades. Medelstillgången har också varierat. De olika förändringarna har lett till att deltagarantalet och antalet coacher varierat mycket. Det har alltså under

¹¹ Den arbetssökande ska ha arbetat eller drivit företag utan stöd från AF under två månader, motsvarande den arbetssökandes önskade omfattning. Anställningen eller företagandet ska ha startat senast en månad efter avslutad jobbcoachning (Arbetsförmedlingen 2012e).

¹² Vid ev. byte betalas slutersättning och resultatersättning ut endast till den sista leverantören (Arbetsförmedlingen 2012e).

de fyra åren inte varit möjligt att ta del av tjänsten hela tiden, eller på alla platser. Vi kan också konstatera att den centrala styrningen av den interna coachningen minskat över tid och är mindre 2012 än 2009. Skillnaderna mellan extern och intern coachning har blivit större i och med förändringarna i tjänsterna 2011 och 2012.

3 Vad vet vi om förstärkta förmedlingsinsatser sedan tidigare?

Det finns ett litet antal studier av jobbcoachning vid AF. Arbetsförmedlingen (2011b) visar att arbetssökande som valt att delta i jobbcoachning har högre sannolikhet att vara i praktik fyra till sex månader efter påbörjad coachningsinsats medan arbetssökande som valt att inte delta i insatsen har högre sannolikhet att vara i arbete fyra till sex månader efter påbörjad coachning. Det finns inga skillnader mellan arbetssökande som valt en extern jobbcoach jämfört med dem som valt en intern.

Eriksson (2009) visar att sannolikheten att vara i arbete eller reguljär utbildning tre månader efter avslutad coachningsinsats är större för sökande under 30 år som tagit hjälp av en intern jobbcoach än motsvarande åldersgrupp utan coach. För de över 30 år resultatet det omvända. För alla åldersgrupper gäller dock att de som blivit coachade i högre grad övergått till arbetspraktik än de som inte blivit det.¹³

3.1 Tidigare insatser med förstärkt förmedling

Jobbcoachning kan ses som ett av många sätt att genomföra s.k. förstärkta förmedlingsinsatser. Resultaten från tidigare studier är sammantaget positiva: förstärkta förmedlingsinsatser för en delmängd av arbetssökande i kombination med förstärkt kontroll av de arbetssökande, har ofta ökat sannolikheten för deltagarna att befinna sig i arbete vid en senare tidpunkt (Delander [1978]; Hägglund [2009]; Liljeberg och Lundin [2010]; Johansson och Åslund [2006]; Andersson Joonas och Nekby [2009]).¹⁴ Det finns dock studier från andra länder som inte finner några positiva effekter (se exempelvis Liljeberg och Lundin 2010).

¹³ I studien har nyanlända invandrare, funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga och s.k. inte matchningsbara exkluderats ur både försöksgrupp och kontrollgrupp men ingen hänsyn har tagits till att bakgrundsegenskaper och andra faktorer kan skilja sig åt mellan de två grupperna.

¹⁴ Utöver dessa svenska studier finns ett antal studier rörande intensifierade arbetsförmedlingsinsatser i andra länder. Se t.ex. Hägglund (2009, s. 4–5), Forslund och Vikström (2011, s. 28ff), Kluge (2006) och Card m.fl. (2009) för genomgångar av denna litteratur.

De flesta studier av förstärkta förmedlingsinsatser rör dock insatser som i första hand riktats mot långtidsarbetslösa, medan jobbcoachning utanför garantiprogrammen under åren 2009–2011 i huvudsak var tänkt för arbetssökande som nyligen blivit eller riskerade att bli arbetslösa. Jobbcoachningen skiljer sig åt även innehållsmässigt från tidigare studerade intensifierade förmedlingsinsatser. I den insats Delander (1978) studerade hade förmedlarna extra tid både för information till företag om den generella sökandetillgången och om enskilda sökande. Men också för att informera arbetssökande om olika yrken och arbetsplatser. Även direkt introduktion av arbetssökande på företag kunde ingå, liksom ackvirering av jobb. Både åtgärder för att påverka efterfrågesidan och för att anpassa utbudssidan ingick alltså. Däremot ingick förbättring av jobbsökarverktyg i liten omfattning.

De extra resurserna i den insats som studerats av Johansson och Åslund (2006)¹⁵ användes till att kartlägga invandrares meriter och önskemål samt till ackvirering av lämpliga arbeten och introduktion på arbetsplatsen. Något som lyfts fram är att de berörda förmedlarna hade mer tid med varje sökande än normalt, vilket ökade chanserna till framgångsrik matchning. Jobbnätet, som studerats av Liljeberg och Lundin (2010), innehöll mycket av det som också ingår i jobbcoachning: cv-skrivning, anställningsintervju, utvidga sitt nätverk, m.m. De två avslutande faserna innebar en kortare förberedande anställning och en fördjupad uppföljning då tanken var att anställningen skulle bli varaktig. Arbetsförmedlarna skulle också lägga mycket tid på arbetsgivarkontakter. Hägglund (2006 och 2009) studerade intensifierade förmedlingsinsatser för utsatta grupper av arbetslösa vid AF. Insatsen bestod av jobbsökaraktiviteter, personlig vägledning, kontroll av sökbeteende samt uppsökande arbete gentemot arbetsgivare och information till arbetsgivare om enskilda arbetsökande, för att påverka deras vilja att anställa.

Innehållet i de förstärkta insatserna som tidigare studerats har alltså haft ett stort inslag av att skapa kontakt mellan arbetsgivare och arbetssökande medan fokus i jobbcoachningen varit mer riktat mot de arbetssökande. Detta kan dock komma att ändras. I det andra förfrågningsunderlaget (Arbetsförmedlingen 2011e) nämns uttryckligen att coachningen ska innehålla matchning och att coachen ska ”finna rekryteringsbehov, presentera deltagarens kompetens samt sammanföra deltagaren med lämpliga arbetsgivare”. Även fortsättningsvis ska dock innehållet i jobbcoachning främst utgöras av aktiviteter med de arbetsökande.

Graden av kontroll är också troligen mindre inom jobbcoachningen än inom de förstärkta förmedlingsinsatser som studerats tidigare. Av nämnda tidigare

¹⁵ Arbetsplatsintroduktion för invandrare (SIN).

försök med förstärkt förmedling har vi bara funnit att utökad kontroll *uttryckligen* varit en del av insatsen i ett av fallen (Hägglund 2006 och 2009). Men även i de övriga insatserna har det förstärkta stödet inneburit tätare kontakt med förmedlare, vilket lett till att möjligheten att kontrollera de arbets-sökande automatiskt blivit större. Intern jobbcoachning innebär också tätare förmedlarkontakter för den arbetssökande, men vad gäller extern coachning har Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) i flera rapporter pekat på svårigheter med att upprätthålla kontrollen av att arbetssökande hos kompletterande aktörer uppfyller arbetslöshetsförsäkringens krav (IAF 2009; 2010; 2012).

Det är därmed svårt att utifrån tidigare studier dra några direkta slutsatser om vad vi kan förvänta oss för effekter av jobbcoachning, eftersom såväl deltagarsammansättning som innehåll skiljt sig åt mellan de studerade insatserna. Men om det i huvudsak varit inslagen av arbetsgivarkontakter och ökad kontroll som bidragit till de positiva effekter som hittats kan vi förvänta oss mindre effekter av jobbcoachning, åtminstone för de grupper som varit arbetslösa under en längre tid.

3.2 Privat arbetsförmedling kontra offentlig¹⁶

Den relativt begränsade forskningen kring privat arbetsförmedling finner inga skillnader mellan privat och offentlig förmedling vad gäller sannolikheten att börja arbeta (Arbetsförmedlingen [2011b]; Bennmarker m.fl. [2009]; Harkman m.fl. [2010]). Några studier finner dock att åtminstone vissa grupper av arbetssökande är nöjdare med den hjälp de får och söker fler arbeten om de tar hjälp av en privat förmedlare än av AF:s tjänster (Martinson och Sibbmark [2010a; 2010b]; Bennmarker m.fl. [2009]).¹⁷

4 Vilka är deltagarna?

Innan vi undersöker jobbcoachningens innehåll och effekter vill vi bilda oss en uppfattning om vilka det är som har deltagit i coachningen. Skiljer de sig från andra arbetssökande, och vilka skillnader förekommer mellan arbetssökande i extern och intern coachning?

¹⁶ För en allmän diskussion kring och historik över privata inslag i den svenska arbetsmarknadspolitiken se Lundin (2011).

¹⁷ Se Forslund och Vikström (2011, kap. 10) för en genomgång av såväl ytterligare svenska studier på området som studier från andra länder samt en diskussion kring ev. fördelar och nackdelar med privata aktörer inom arbetsmarknadspolitiken. Även Bennmarker m.fl. (2009 s. 3) erbjuder en genomgång av studier rörande effekter av privat arbetsförmedling från andra länder.

Totalt fattades ca 300 000 beslut om jobbcoachning under åren 2009–2011 (se Tabell A 12), varav drygt 110 000 för intern coachning och runt 190 000 för extern coachning, fördelade på ca 273 000 individer. De allra flesta personer har fått endast ett beslut om att delta i jobbcoachning, men några få har upp till fem beslut.¹⁸

De flesta deltagarna (84 procent) var öppet arbetslösa. Övriga är deltidsarbetslösa på något sätt eller programdeltagare. För att ge en så korrekt bild som möjlig jämför vi de deltagare som varit öppet arbetslösa med övriga arbetssökande som var inskrivna som öppet arbetslösa (d.v.s. ej deltagare i program eller motsvarande). Denna jämförelse visar att deltagarna i coachning står närmare arbetsmarknaden än övriga öppet arbetslösa. De är i genomsnitt yngre och har något högre utbildning. Andelen födda utanför Norden är något lägre bland coachdeltagarna. De har också varit arbetslösa en kortare period, deltagit i färre arbetsmarknadspolitiska program och haft färre subventionerade arbeten.

Tabell 1. Beskrivande statistik, deltagare i jobbcoachning och övriga öppet arbetslösa inskrivna vid AF, 2009–2011.

	Samtliga deltagare jobb-coachning	Samtliga öppet arbetslösa deltagare jc	Samtliga öppet arbetslösa ¹⁹	Samtliga deltagare extern jc	Samtliga deltagare intern jc
Andel öppet arbetslösa (%)	84	100	100	85	83
Antal dagar inskriven vid AF senaste tio åren	788	612	698	758	840
Antal dagar inskriven vid AF, senaste arbetslöshetsperioden	315	222	249	292	353
Antal tidigare program	1,4	1,5	1,7	1,4	1,5
Antal tidigare subv. arbeten	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Funktionshinder (%)	9	9	9	7	12
Har a-kassa (%)	60	59	65	60	61
Medelålder, år	34	34	38	34	34
Andel 18-24 år (%)	35	36	20	35	36
Andel 25-50 år (%)	51	50	61	51	50
Andel 51-65 år (%)	14	14	19	13	14
Andel kvinnor (%)	51	50	45	52	51
Förgymnasial utb. (%)	20	20	27	18	23
Gymnasial utbildning (%)	54	54	47	53	56
Eftergymnasial utb. (%)	26	26	27	29	21
Född i övriga Norden, ej	2	2	2	2	2

¹⁸ Ca 89 procent av deltagarna deltog i en coachningsperiod medan knappt tio procent deltog i två coachningsperioder och ca en procent i tre coachningsperioder.

¹⁹ Stocksampling mars och oktober varje år.

	Samtliga deltagare jobb-coachning	Samtliga öppet arbetslösa deltagare jc	Samtliga öppet arbetslösa ¹⁹	Samtliga deltagare extern jc	Samtliga deltagare intern jc
Sverige (%)					
Född utanför Norden (%)	27	27	33	27	27
Storstadslän (%)	48	48	50	49	45
Skogslän (%)	22	22	19	21	24
Övriga län (%)	30	30	31	30	31
Antal	302 125	273 739	1 287 360	189 582	112 543

Not: Egna beräkningar av data från AF:s databas Datalagret. Jc = jobbcoachning. Subv. = subventionerat. Utb. = utbildning. "Öppet arbetslös" innebär att vara registrerad som sökandekategori 11 hos AF

I Tabell 1 ovan ser vi att *samtliga* deltagare i jobbcoachning i genomsnitt varit arbetslösa i drygt tio månader (315 dagar) när de fått beslut om coachning. I Tabell 2 nedan visar vi mer detaljerat hur antalet dagar som arbetslös vid tiden för coachningsbeslut ser ut. Vi ser att knappt 45 procent av de som deltog i jobbcoachning åren 2009–2011 varit arbetslösa i mindre än två månader vid insatsen början. Det stämmer väl överens med regeringens uppdrag att ge coachning tidigt i arbetslöshetsperioden (Regeringsbeslut 2008-12-18). Men vi ser också att nästan 40 procent av deltagarna varit arbetslösa i över fem månader (150 dagar) och drygt en fjärdedel i över 300 dagar, d.v.s. tio månader. En stor andel av deltagarna har alltså varit arbetslösa rätt länge. Detta går inte emot regeringens uppdrag, även om insatsen kanske främst var tänkt för personer som relativt nyligen blivit arbetslösa.

Tabell 2. Tid i arbetslöshet före beslut om jobbcoachning, 2009–2011. (Andelar i procent.)

	Jobbcoachning totalt	Extern jobbcoachning	Intern jobbcoachning
1-30 dagar	27	29	24
31-60 dagar	16	17	15
61-90 dagar	8	8	9
91-150 dagar	9	8	9
151-210 dagar	6	6	6
211-300 dagar	7	7	8
300- dagar	27	25	30
Summa	100	100	101

Not: Egna beräkningar av data från AF:s databas Datalagret. I dessa siffror har tid som inskriven som tillfälligt timanställd eller deltidsarbetslös räknats som tid i arbetslöshet.

Utifrån de två tabellerna ovan kan vi även konstatera att de arbetssökande som gick hos en extern coach i genomsnitt hade färre dagar i arbetslöshet, högre utbildning och lägre andel med funktionshinder än de hos intern coach eller arbetsförmedlare med coachinriktning. Det är också en större andel av deltagare i extern coachning som kommer från storstadslän.

Det är därmed tydligt att deltagarna i extern coachning i genomsnitt står närmare arbetsmarknaden än deltagarna i coachning i AF:s egen regi. Att de som står längre ifrån arbetsmarknaden oftare hänvisas till interna coacher är också en bild som delas av flera förmedlare som vi intervjuat (se även kapitel 6) (Intervju Afm 5; Intervju Afm 1; Intervju Afm 4; Intervju Afm 6 och 7).

4.1 Varför tar deltagarna hjälp av en jobbcoach?

Drygt hälften av deltagarna i vår enkät uppger att initiativet till att delta i coachning varit deras eget. Den främsta anledningen är att de vill ha *bättre stöd och hjälp* (angavs som anledning av drygt 75 procent av deltagarna). Därefter följer att få *tillgång till ett bättre kontaktnät* och en *vilja att prova på något nytt*, som anges av mellan 10 och 15 procent. Få uppger att anledningen var AF gör ett dåligt jobb eller en önskan att ha mindre kontakt med AF, färre än tio procent respektive en procent. Skillnaderna mellan deltagare i extern respektive intern coachning är i detta fall mycket små.

Arbetsförmedlarna spelar också en viktig roll för om den sökande ska gå hos en coach eller inte: runt 40 procent säger att initiativet kommit från personal på förmedlingen.²⁰ Att det ibland är den sökande som tar initiativ och ibland arbetsförmedlaren framkommer också i våra intervjuer (se t.ex. Intervju Afm 4). Det finns också externa coacher som själva tar kontakt med arbetsökande direkt. I enkäten svarar runt fem procent av dem som gick hos en extern coach att det var den externa coachen som tog initiativet. Arbetsförmedlaren har till sist avgörandet och ska göra en arbetsmarknadspolitisk bedömning innan en sökande kan få jobbcoachning. Den sökande ska vara ”jobbklar”, d.v.s. redo att ta ett arbete direkt och inte ha behov av andra insatser, men ha behov av hjälp med jobbsökandet.²¹ Givet dessa förutsättningar är det frivilligt att delta. Mindre än en av tio upplever att de blev ”övertalade” av personal på AF att ta hjälp av en coach.

²⁰ Vi ställde även frågan i vår enkät till arbetsförmedlare, och där svarade istället 50 procent att det oftast är de som tar initiativ till extern jobbcoachning medan 18 procent instämde i att det oftast är den sökande själv som tar initiativ.

²¹ Om den sökande avvisar erbjudandet är det i sig inte tillräckligt för arbetsförmedlaren att lämna en underrättelse till den arbetssökandes a-kassa. Däremot kan det vägas in tillsammans med andra omständigheter vilka ger grund för en underrättelse (Arbetsförmedlingen 2012e och 2012d).

5 Vilket stöd får deltagarna?

I det här kapitlet kartlägger vi vad coachdeltagarna gör och hur de upplever coachningen. Vilka aktiviteter deltar de i och hur ofta träffar de sin coach? Vad tycker de om aktiviteterna och hur nöjda är de med det stöd de får?

Vi börjar med att kort beskriva våra två enkäter. Den första gjordes med ett urval av 4 500 individer i slutet av 2011. Den andra bland ett urval av drygt 3 000 individer under försommaren 2012. Vi kan alltså jämföra extern jobbcoachning under den första (2009–2011) och den andra (2012–) upphandlingen. Enkäterna gjordes i tre urvalsgrupper: deltagare i extern jobbcoachning, deltagare i intern jobbcoachning (coachning hos arbetsförmedlare med inriktning jobbcoachning) och en jämförelsegrupp med inskrivna arbetsökande som inte deltagit i jobbcoachning. De senare stratifierades på sökandekategori²² och tid i arbetslöshet. Se vidare i Appendix 1.

Tabell 3. Svarsfrekvenser telefonenkätundersökning bland deltagare i jobbcoachning samt kontrollgrupp.²³ (I procent.)

	Extern	Intern	Kontrollgrupp (ej coach)
2011	57	40	43
2012	54	40	38
Totalt	56	40	41

Överlag var svarsfrekvensen relativt låg, och den skiljde sig också åt mellan olika urvalsgrupper. Bortfallsanalysen i Appendix 1 visar också att bortfallet är skevt fördelat för vissa bakgrundsvariabler, men att det främst utgör ett potentiellt problem vad gäller "födelseland", där bortfallet är större bland personer födda utanför Norden än bland personer födda i Sverige eller övriga nordiska länder. Om personer födda utanför Norden i genomsnitt haft samma svarsfrekvens som personer med annat födelseland skulle det alltså ha kunnat påverka resultaten. Men bortfallet är inte skevare än att den eventuella förändringen förmodligen skulle ha blivit relativt liten. Ålder och inskrivningstid varierar också ganska mycket mellan olika urvalsgrupper och inom samma urvalsgrupp mellan de två enkätstillfällena, vilket också kan ha påverkat resultaten (se Appendix 1).

Vi redovisar resultaten för de tre urvalsgrupperna: deltagare hos extern coach, deltagare hos intern coach och arbetssökande som inte deltagit i coach-

²² Sökandekategori anger arbetslöshetens omfattning och programdeltagande.

²³ De som uppgav att de inte hade deltagit i coachning eller varit inskrivna vid AF under de senaste tre månaderna, varav de flesta (4–16 %), hade haft "intern coachning", räknas inte in i svarsfrekvensen. Möjligen är de som gått hos intern coach mindre medvetna om att de deltagit i coachning och upplever att de enbart fått AF:s "ordinarie" stöd. Se Appendix 1.

ning. Som regel redovisar vi de sammanlagda resultaten för de två mätstillfällena, om inte avvikelserna är betydande.

5.1 De flesta får individuell coachning och hjälp med cv och att sätta upp mål för arbetssökandet

Grundprogrammet under coachningen tycks vara att coach och deltagare träffas vid individuella möten har coachande, motiverande, samtal och arbetar konkret med att skriva personligt brev, cv och att sätta upp mål för arbetssökandet. Det är aktiviteter som de flesta deltagare fått hjälp med. Deltagare hos kompletterande aktörer i högre grad. Något färre övar inför anställningsintervjuer (knappt 30 procent respektive drygt 20 procent).

Vi finner att det inte är lika vanligt att få hjälp med arbetsgivar kontakter. Ungefär fyra av tio deltagare uppger att de får hjälp att kontakta arbetsgivare, lika många hos de externa som de interna coacherna. Organiserade arbetsgivarträffar är bara cirka två av tio deltagare med om. Dessa aktiviteter är ungefär lika ovanliga hos alla tre studerade grupper. Organiserade träffar står inte specificerat i upphandlingen, men kan vara en del i arbetet med att sammanföra arbetstagare och arbetsgivare och tillsammans med hjälp med kontakt med arbetsgivare bidra till den bättre matchning som regeringen beskrev i propositionen.

De arbetssökande som inte deltar i coachning gör inte oväntat mindre än de som coachas. I den här gruppen tycks att ”sätta upp mål för arbetssökandet” vara den vanligaste aktiviteten. Det behöver inte vara ett problem att inte alla får hjälp, givet att det är de som är i behov av tjänsten som får ta del av den.

Tabell 4. Har du under jobbcoachningen /av AF / fått hjälp med (att) ... (Andel ”ja”-svar i procent.)

	Extern		Intern		Ej coach	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Individuell coachning?	90	91	76	73	37	31
Personligt brev/cv?	81	77	68	70	28	29
Sätta upp mål för arbetssökandet?	75	70	65	62	55	55
Kontakta arbetsgivare?	41	39	38	37	21	23
Simulerade anställningsintervjuer?	30	26	22	23	9	13
Studie- och/eller yrkesvägledning?	-	20	-	23	-	21
Coachning i grupp?	14	22	33	36	18	20
Organiserade arbetsgivarträffar?	14	18	21	20	13	24
Antal svarande	853	814	596	278	648	380

Not: Frågan om studie- och/eller yrkesvägledning ställdes enbart 2012.

Våra funderingar om arbetsgivarkontakternas (mindre) del av coachningen förstärks av att coachdeltagarna tycker att de arbetssökande i stor utsträckning tycker att coacherna är bra på att motivera och inspirera dem (t.ex. 85 procent hos extern coach). Däremot upplever de inte i lika hög grad att coacherna har goda arbetsgivarkontakter. Bara hälften av deltagarna säger att de externa coacherna har goda kontakter och 44 procent av coacherna hos förmedlingen. Det är visserligen större än andelen arbetsförmedlare som uppfattas ha goda arbetsgivarkontakter (31 %), men får ändå betraktas som lågt om en av de kompletterande aktörernas egenskaper som brukar lyftas fram är deras kontaktnät. Vid upphandlingen av de externa coacherna var ett eget kontaktnät en förutsättning att coachen skulle få uppdraget.

Tabell 5. Har/Är din jobbcoach/arbetsförmedlare... (Andel "ja"-svar i procent.)

	Extern	Intern	Ej coach
... goda arbetsgivarkontakter?	50	44	31
... bra på att motivera och inspirera dig i ditt jobbsökande?	85	75	57
Antal svarande	1 667	874	1 028

Sex av tio deltagare (63 %) hos extern coach tycker att aktiviteterna är anpassade till deras behov i mycket eller ganska stor utsträckning. Andelen hos coachförmedlare är något lägre, 51 procent. Hos dem som inte deltar i coaching anser 32 procent att de aktiviteter de tar del av på AF är anpassade efter deras behov.

Tabell 6. I vilken utsträckning var aktiviteterna anpassade till dina behov? (Andelar i procent.)

	Extern	Intern	Ej coach
I mycket stor utsträckning	24	15	8
I ganska stor utsträckning	39	36	24
I varken stor eller liten utsträckning	17	20	25
I ganska liten utsträckning	9	16	16
I mycket liten utsträckning	5	8	18
Vet ej	6	6	10
Antal svarande	1 667	874	1 028

5.2 Deltagarna träffar de externa coacherna en knapp timme i veckan

Vid den första upphandlingen av externa coacher specificerades inte hur ofta eller länge den arbetssökande skulle träffa jobbcoachen. Detta ändrades till den andra upphandlingen, då det framgick att möten skulle ske minst en gång i veckan i minst 30 minuter och totalt minst 16 timmar. Och det verkar ha fått

genomslag. Andelen som uppger att de träffar sin externa coach minst en gång i veckan ökade från runt 30 procent till runt 85 procent mellan de två enkäterna. Deltagare hos interna coacher träffar sin coach mer sällan och deras mötesfrekvens har bara ökat marginellt, från 18 procent till 24 procent. För de arbetssökande som inte deltog i coachning steg mötesfrekvensen inte alls utan de flesta träffade sin förmedlare mer sällan än en gång i månaden vid båda enkättillfällena. Detta är ett tydligt tecken på att utformningen av kontraktet är avgörande för den tjänst som tillhandahålls när offentliga tjänster läggs på privata utförare. Att coach och deltagare träffas oftare efter den andra upphandlingen kommer också fram i våra intervjuer med externa jobbcoacher (Intervju Exco 1; Intervju Exco 2).

Tabell 7. Hur ofta brukar du träffa din jobbcoach/arbetsförmedlare? (Andelar i procent.)

	Extern		Intern		Ej coach	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Flera gånger i veckan	3	4	4	7	2	1
En gång i veckan	29	80	14	17	5	6
Varannan vecka	41	11	28	26	9	6
En gång i månaden	17	1	30	32	24	27
Mer sällan	10	2	20	17	49	51
Aldrig	1	0	3	2	10	7
Vet ej	0	0	1	0	1	2
Antal svarande	853	814	596	278	648	380

Ett genomsnittligt möte mellan arbetssökande och coach är drygt femtio minuter långt, både i extern och i intern coachning. Arbetssökande som inte får stöd av en coach har betydligt kortare möten, i genomsnitt en dryg halvtimme.

Drygt åtta av tio deltagare hos externa coacher upplever att de träffar sin coach tillräckligt ofta och andelen ökade något mellan mättillfällena. För deltagare hos intern coach är siffran sju av tio medan den är drygt sex av tio hos dem som inte har coach.

5.3 Söker deltagarna fler jobb och hur många jobb söker de?

Coachningen syftar till att sökande ska bli bättre på att söka jobb, och söka flera jobb än tidigare. I vår enkät tycker 40–50 procent att de söker lika många jobb i coachningen som de gjorde innan. En något mindre grupp (34–45 %) menar att de söker fler arbeten. En dryg tiondel anser tvärtom att de sökte färre arbeten.

Tabell 8. Söker du fler eller färre arbeten per månad nu än innan jobbcoachningen? (Andelar i procent.)

	Extern		Intern	
	2011	2012	2011	2012
Lika många	41	49	51	47
Fler arbeten	45	36	34	36
Färre arbeten	12	13	12	14
Vet ej	3	2	3	4
Antal svarande	853	814	596	278

Hur många jobb söker de? I Arbetsförmedlingens s.k. sökandeundersökningar är medelvärdet cirka åtta sökta jobb de senaste 30 dagarna för ”samtliga” tillfrågade inskrivna och cirka tio för gruppen ”arbetslösa” (Arbetsförmedlingen 2012f). När vi beräknar medelvärden för deltagare i extern coachning blir genomsnittet tolv sökta arbeten per månad vid den första enkäten 2011 och nästan 17 arbeten vid det andra. Arbetssökande hos intern coach söker mellan tio och elva arbeten och de som inte gick hos en coach något färre än nio. Dessa medelvärden är känsliga för extremer och vi har i dessa exempel inte rensat för orimligt höga svar (500 sökta arbeten t.ex.). Vi tycker att medianvärdet ger en bättre känsla för hur många arbeten man söker. Vi ser då att alla värden minskar, men mönstren finns kvar. Coachdeltagarna söker fortfarande fler än dem som inte deltagit och de som går hos extern aktör söker flest (10 arbeten). Den stora ökningen av sökta jobb bland deltagare hos externa coacher finns kvar, men även de interna coachernas deltagare ökade sitt sökande mellan åren.

Tabell 9. Hur många arbeten har du sökt den senaste månaden?

	Extern		Intern		Ej coach	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Genomsnittligt antal	12	17	10	11	9	9
Median	5	10	4	6	3	4
Antal svarande	846	802	586	274	638	375

Not: I resultaten ovan har höga svar som t.ex. 500 arbeten per månad räknats med. Även svaret 0 arbeten från personer som uppger att de redan har ett jobb har räknats med. Om de senare svaren inte räknats med skulle det genomsnittliga antalet sökta arbeten öka med 1 till 2 arbeten, beroende på urvalsgrupp och enkättillfälle. Andelen svarande som uppger att de sökt 0 arbeten eftersom de redan har ett jobb varierar mellan 6 och 17 procent. Även svar från personer som uppger att de studerar eller är sjukskrivna har räknats med.

5.4 De flesta deltagare är nöjda med coachningen

Nära 75 procent av deltagarna i extern coachning uppger att de är ganska eller mycket nöjda. Deltagarna i coachning hos arbetsförmedlare är lite mindre positiva, ungefär tio procentenheter lägre uppger att de är ganska eller mycket nöjda. Av dem som inte deltar i coachning är ungefär hälften att de är nöjda

med den hjälp de fick.²⁴ Andelen ganska eller mycket missnöjda är 11 procent hos de i extern coachning, 18 procent hos de i intern coachning och hela 33 procent hos dem som inte deltar i coachning.

Tabell 10. Hur nöjd är du på det hela taget med jobbcoachningen/den hjälp du får från AF? (Andelar i procent.)

	Extern	Intern	Ej coach
Mycket nöjd	39	26	11
Ganska nöjd	35	39	38
Varken nöjd eller missnöjd	14	16	15
Ganska missnöjd	7	10	18
Mycket missnöjd	4	8	15
Vet ej	1	1	4
Antal svarande	1 667	874	380

Not: Frågan ställdes till kontrollgruppen ("Ej coach") enbart vid det andra enkättilfället.

När vi istället frågar dem som haft en specifik aktivitet hur nöjda de är med denna blir skillnaderna mellan de tre grupperna mycket mindre. Samtliga aktiviteter har en hög andel som svarar att aktiviteten är bra (aldrig under 69 procent) och skillnaderna i nöjdhet är i de flesta fall små mellan alla tre grupper, även om deltagare hos extern coach överlag är något mer positiva. Det tycks som att aktiviteterna är populära, oavsett vem som anordnat dem.

Tabell 11. Hur var aktiviteten, bra eller dålig? (Frågan ställdes enbart till dem som uppgivit att de deltagit i aktiviteten. Andel "bra"-svar i procent.)

	Extern		Intern		Ej coach	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Personligt brev/cv?	91	91	87	86	82	88
Individuell coachning?	89	90	84	86	78	83
Simulerade anställningsintervjuer?	91	87	85	87	79	92
Sätta upp mål för arbetssökandet?	87	90	86	85	78	82
Kontakta arbetsgivare?	88	88	84	86	85	83
Studie- och/eller yrkesvägledning?	-	87	-	79	-	86
Coachning i grupp?	83	78	74	72	83	69
Organiserade arbetsgivarträffar?	81	70	74	72	74	77

Not: Frågan om studie- och/eller yrkesvägledning ställdes enbart 2012.

5.5 Coachningen upplevs av många öka jobbchansen

En stor andel av deltagarna tror att coachningen ökat deras chanser att få ett jobb. Hos de arbetssökande som coachas av externa coacher är ungefär två

²⁴ Man bör ha i åtanke att jobbcoachning är en mycket mer begränsad och lättdefinierad "enhet" än "den hjälp man får från AF", som i vissa fall kan sträcka sig över flera år. Dessutom skulle möjligen det faktum att de två coachade grupperna fått ta del av en insats i sig kunna medföra ökad nöjdhet hos de grupperna.

tredjedelar av den åsikten, hos de arbetssökande som coachas av arbetsförmedlare ungefär hälften. Av dem som inte deltar i någon coachning alls tror ungefär en fjärdedel att den hjälp de får från AF påverkar möjligheten att få ett jobb, medan 65 procent tror att det inte påverkat.

Tabell 12. Tror du att jobbcoachningen/ den hjälp du har fått från AF/ har ökat, minskat eller inte påverkat dina chanser att få ett jobb? (Andelar i procent.)

	Extern	Intern	Ej coach
Ökat	67	53	25
Inte påverkat	29	39	65
Minskat	1	3	5
Vet ej	4	5	5
Antal svarande	1 667	874	1 028

När det kommer till tron på den egna chansen att få jobb vid frågetillfället är skillnaderna mellan de tre grupperna däremot mycket små. Mellan 50 och 60 procent upplever dem som goda och mellan 20 och 30 procent som dåliga. Eftersom vi enbart ställde frågan efter att de arbetssökande fått ta del av insatsen, och inte före, kan vi inte säga om coachningen har påverkat deras uppfattning eller inte.

Tabell 13. Vad tror du om dina chanser att få ett jobb idag? (Andelar i procent.)

	Extern	Intern	Ej coach
Mycket goda	23	22	21
Ganska goda	38	32	32
Varken goda eller dåliga	16	18	15
Ganska dåliga	14	17	18
Mycket dåliga	6	8	11
Vet ej/ Kan ej svara	3	3	3
Antal svarande	1 667	874	1 028

5.6 Sammanfattning

Deltagarna i jobbcoachning deltog i fler aktiviteter, träffade sin coach oftare och var nöjdare med den hjälp de fick än de som enbart tog del av AF:s ordinarie förmedlingsverksamhet. De fick i stor utsträckning individuell coachning, hjälp och stöd med praktiska jobbsökarverktyg som cv och personligt brev samt hjälp med att sätta upp mål för sitt arbetssökande. Deltagarna hos externa aktörer gör mer och det tycks som att de externa aktörerna har bidragit till bättre service, vilket var ett av regeringens syften. Deltagare i extern coachning träffade i genomsnitt sin coach en knapp timme nästan varje vecka, deltagare i intern coachning lika länge men mer sällan. Många är nöjda med coachningen och ansåg att aktiviteterna var anpassade efter deras behov och

upplevde att coachen var bra på att inspirera och motivera dem. Deltagarna ansåg att coachningen ökade deras chanser att få ett jobb. De hos extern coach fick i genomsnitt lite mer stöd än de hos intern coach och var lite positivare. Däremot fanns det inga större skillnader mellan grupperna i deras syn på sina chanser att få ett jobb vid frågetillfället.

Men vi ser också att deltagarna relativt sett får mindre hjälp med arbetsgivarkontakter och att de också tycker att coacherna är sämre på det området. Coachningen verkar alltså vara mer inriktad på just coachande positiva samtal och hjälp med jobbsökarverktyg än att matcha med hjälp att t.ex. kontakta arbetsgivare och tillfälle att delta i organiserade arbetsgivarträffar. Även avsnitt 7.1.1 nedan pekar i samma riktning. De två senare aktiviteterna var det enbart fyra av tio respektive två av tio coachdeltagare som hade fått ta del av. Skillnaden jämfört med de arbetssökande som inte deltagit i coachning var också mindre, möjligheten att delta i arbetsgivarträffar var den i princip den samma för icke coachade som för coachade. Andelen som var nöjda med coachens arbetsgivarkontakter var också betydligt mindre än andelen som upplevde att coachen var bra på att motivera och inspirera dem.

Att deltagare i coachning får mer stöd och mer tid med sin coach än de icke coachade får med sin förmedlare är tydligt. Något annat var inte heller att vänta då jobbcoachning innebär att extra resurser sätts in. Kanske är det också de extra resurserna, d.v.s. den extra tiden och de extra aktiviteterna, som gör att coachdeltagarna är nöjdare än icke deltagare. När vi frågar dem hur nöjda de är med enskilda aktiviteter är skillnaderna mellan deltagare och icke deltagare mycket mindre (se Tabell 11).

6 Hur går valet av coach till?

Regeringen skrev att kompletterande aktörer skulle användas för att utbudet av coacher skulle bli diversifierat, att det skulle ges en bättre service och en bättre matchning. Ytterligare en tanke bakom att låta arbetsmarknadspolitiska insatser utföras av privata aktörer är att det ska leda till ett effektivare resursutnyttjande (Lundin 2011). Detta förutsätter dock att möjligheten för de arbetssökande att göra ett informerat och aktivt val är god. Ur detta perspektiv är även frågan om de arbetssökande som deltar i extern coachning kan göra ett genomtänkt val av coach av intresse.

Avsnittet bygger på vår enkät med arbetsförmedlare. Den gjordes i juni 2012 med ett slumpmässigt urval av 800 arbetsförmedlare. Arbetsförmedlarna fick två påminnelser och svarsfrekvensen blev 58 procent.

Arbetsförmedlare i såväl enkät som intervjuer²⁵ är överens om att coachningen i första hand erbjuds sökande som är jobbklara men samtidigt har ett större behov av hjälp. Personer som har ett bra cv, klarar av att söka arbete på egen hand eller har jobb eller studier på gång väljs bort, alternativt väljer bort tjänsten själva.

Vi finner att huvudalternativet för de flesta som väljer coachning år 2012 är en extern coach. Den externa coachningen finns över hela landet, medan den interna coachningen inte erbjuds på alla kontor. I de fall intern coachning erbjuds är det ofta för särskilda grupper (ungdomar, nyarbetslösa, långtidsarbetslösa eller arbetssökande i något av garantiprogrammen). Fyrtio procent av de förmedlare som besvarat vår enkät som arbetar på kontor med både extern och intern coachning säger att den sökande har haft möjlighet att välja mellan alternativen. Nästan lika många säger att det är förmedlaren som väljer vem som ska gå till intern coach. Utifrån enkäter och intervjuer tycks det då röra sig om dem som har större behov av stöd.²⁶ En förmedlare med coachinriktning säger att hon tar emot ”dem som blir kvar när de andra har gått till extern” (Intervju Afmij 3). Hur de interna coacherna är organiserade, och hur deltagarna väljs ut skiljer sig åt mellan kontor. Platserna hos intern coach tycks vara färre.²⁷

Under 2009–2010 gjordes valet mellan intern och extern oftare av den sökande, men det fanns avvikelser då också (Arbetsförmedlingen 2011b; Gartell 2010).²⁸

²⁵ Intervju Afm 2, Afmij 2 och Inco 1; Intervju Afm 5. I vår enkät ansåg 42 procent av förmedlarna att av de *inom målgruppen* för extern jobbcoachning har de som *erbjuds tjänsten* oftast ett större behov av stöd än de som inte erbjöds den, medan 13 procent ansåg det motsatta. Även Arbetsförmedlingen (2011b) skriver det i sin utvärdering av jobbcoachningen.

²⁶ Intervju Afm 5; Intervju Afm 1; Intervju Afm 4; Intervju Afm 6 och 7; även Arbetsförmedlingen (2011b) och deltagarstatistiken bekräftar bilden. Vi har dock också uppgifter om det motsatta, att de som går till extern coach är lite ”svårare” (Intervju Afm 6 och 7).

²⁷ Eftersom tjänsten intern coach inte finns sammanställd centralt gör vi här en uppskattning utifrån vårt enkät- och intervjumaterial (se t.ex. Intervju Afm 4; Intervju Afm 2, Afmij 2 och Inco 1). Ungefär hälften av förmedlarna i enkäten uppgav att deras förmedlingskontor har både intern och extern coachning. 36 procent svarade att deras kontor enbart erbjuder extern coachning och tre procent att kontoret enbart har intern coachning. 47 procent menade att den interna coachningen riktas mot särskilda grupper.

²⁸ Med reservationen att alla kontor inte alltid erbjudit både interna och externa coacher och att vissa kontor valt att erbjuda viss typ av jobbcoachning enbart till vissa grupper av arbetssökande.

6.1 Svårt att välja extern coach?²⁹

Den arbetssökande väljer själv vilken coach han eller hon vill ha hjälp av. Arbetsförmedlaren får inte förorda en särskild leverantör, men kan finnas med som stöd (AF:s intranät Vis 2011-08-09; Arbetsförmedlingen 2012e). Utbudet är stort, men verkar ha reducerats i och med den senaste upphandlingen. I oktober 2012 fanns cirka 650 leverantörer (e-post från AF 2012-11-20).³⁰ Under 2009–2011 fanns cirka 800–950. Idag går det att välja fritt över landet, men tidigare var valet begränsat till det egna arbetsmarknadsområdet vilket gjorde att utbudet varierade med storlek på orten.³¹ Valet av extern coach kan vara svårt, på grund av det stora utbudet eller språkproblem (Intervju Afm 1; Intervju Afmij 1). Den arbetssökande har möjlighet att byta jobbcoach. Sedan 2012 går det att byta fritt under den första månaden. Efter det avbryts placeringsbeslutet och det ska göras en ny arbetsmarknadspolitisk bedömning (Arbetsförmedlingen 2012e).

För att den arbetssökande ska kunna göra ett välinformerat val är det viktigt att relevant information finns lätt tillgänglig. I tjänstedeklarationerna som finns på AF:s hemsida (och ibland i pappersform) informerar de kompletterande aktörerna om sin metodik, sin branschkunskap, sina språkkunskaper, m.m. Vi har studerat 144 utvalda jobbcoachleverantörers tjänstedekclarationer och internetsidor.³² Den allmänna informationen om företagets tjänster är relativt god. Nio av tio beskriver coachningens konkreta innehåll och åtta av tio beskriver coachernas allmänna kompetens. Mer detaljerad information är svårare att hitta. Ungefär fyra av tio beskriver vilken kompetens enskilda coacher har, knappt tre av tio uppger hur ofta mötena sker och två av tio har information om eventuell specialinriktning som särskild bransch eller grupp av arbetssökande. En av tio uppger coachspråk, referenser till andra uppdragsgivare än AF, statistik över hur det gått för tidigare deltagare, hur nöjda de varit eller referenser till dessa.³³ I genomsnitt angav varje studerat

²⁹ Deltagare i *intern* coachning verkar sällan eller aldrig själva ha fått välja *vilken* intern coach de ska gå hos. Ibland har det bara funnits en intern coach (Intervju Afm 3). Annars har slumpen eller de interna coacherna själva styrt detta (Intervju Afmij 4).

³⁰ Eftersom upphandlingen 2012 genomfördes enligt lagen om valfrihetssystem finns inget slutdatum och nya leverantörer kan löpande bli godkända.

³¹ Arbetsmarknadsområden (Amo) är en geografisk indelning av den operativa verksamheten vid AF. I augusti 2012 fanns 55 stycken. Amo är den geografiska nivån under marknadsområden (se fotnot 7).

³² Undersökningen genomfördes under april–juni 2012 bland alla leverantörer av jobbcoachning som registrerats i AF:s databas ”Sök jobbcoach” t.o.m. den 23 juni i 20 strategiskt utvalda kommuner (den största och minsta kommunen inom varje av SCB definierad kommungrupp). Se Appendix 7 för mer information.

³³ Utöver detta lovar dock flera företag i skrift att de gärna ger ut kontaktuppgifter till referenser om man kontaktar företaget i fråga.

företag att man har branschkunskap inom hela 16,5 av de 20 av AF fastslagna branscherna. Se Appendix 7 för mer information om undersökningen.

År 2011 tyckte 70 procent av deltagarna i extern coachning att de kunde göra ett genomtänkt val av coach, år 2012 hade det minskat till 55 procent. Andelen som ansåg att det var svårt ökade samtidigt från 26 till 38 procent. Vad det beror på vet vi inte. Kanske spelar de mer begränsade valmöjligheterna vid det andra mättillfället roll. Då jobbcoachningen under den nya upphandlingen nyss kommit igång när vi genomförde vår enkät fanns det inte lika många coacher att välja på som vid det första undersökningstillfället.³⁴

Tabell 14. Kunde du göra ett genomtänkt val av coach? (Andelar i procent.)

	Extern 2011	Extern 2012
Ja	70	55
Nej	26	38
Vet ej	4	7
Antal svarande	853	814

Arbetsförmedlarna är splittrade i frågan: Nästan fyra av tio arbetsförmedlare (36 %) anser att de sökande *kan* göra ett genomtänkt val, lika många vet inte och 26 procent tycker *inte* det. Förmedlarnas uppfattning är naturligtvis svepande över många sökande, och beroende av hur många leverantörer det finns i ett område.

Utifrån tillgänglig skriftlig information bedömer vi att möjligheten till välinformerade val är begränsad. Många av de arbetssökande kontaktar dock själva flera jobbcoacher innan de väljer, vilket naturligtvis ökar möjligheten (Intervju Afm 4; Intervju Afm 5; Intervju Afm 1, Intervju Exco 1; Intervju Exco 2). Det system för rangordning av leverantörer som AF arbetar fram (rating-system) och planerar att införa under 2013 kommer att bidra ytterligare (Arbetsförmedlingen 2012c).

6.2 Sammanfattning

Valet mellan extern eller intern coach under 2009 och 2010 verkar ofta ha legat hos den arbetssökande själv, med förbehållet att vissa kontor vid vissa tidpunkter inte erbjöd intern coachning, eller enbart erbjöd det till vissa grupper

³⁴ Intressant att notera är att de som deltagit i extern coachning och uppgett att de kunde göra ett genomtänkt val av coach är signifikant nöjdare med coachningen som helhet än de som svarade att de inte kunde göra ett genomtänkt val av coach (79 % respektive 67 % uppgav att de var mycket eller ganska nöjda).

av arbetssökande. Fr.o.m. 2011, när tjänsterna började förändras och många kontor inte längre erbjöd intern coachning förefaller den arbetssökandes möjlighet att själv välja mellan extern coach och intern arbetsförmedlare ha minskat.

Valet av *vilken* extern coach man ska välja ligger hos den arbetssökande medan deltagarna i coachning hos arbetsförmedlare oftast inte kan påverka vilken den *specifika utföraren* blir. Ungefär 30–40 procent av dem som går till extern coach upplever att de inte hade möjlighet att göra ett genomtänkt val av coach. En förklaring till detta kan vara att den information som finns tillgänglig är allmänt formulerad, att det kan vara svårt att särskilja de olika leverantörerna, eller att det finns för många (eller för få) coacher.

7 Vilka är de privata jobbcoacherna?

I detta kapitel tittar vi närmare på de privata jobbcoacherna. Först redovisar vi antal anställda och juridisk form på de kompletterande aktörerna och hur fördelningen av dessa har förändrats mellan de två upphandlingarna av tjänsten. Därefter försöker vi beskriva de enskilda jobbcoacherna som arbetar i dessa företag, genom att redovisa resultat från vår enkät till dem.

Under 2009–2011 hade en mycket stor andel, ungefär 80 procent, av de kompletterande aktörerna som levererade jobbcoachning högst fyra anställda. Endast sju procent av företagen hade fler än 50 anställda. Efter den andra upphandlingen 2012 har andelen företag med fler än 50 anställda ökat till nio procent. Samtidigt minskade andelen företag med högst fyra anställda till drygt 70 procent. Andelen företag med mellan 5 och 49 anställda ökade från 13 till 18 procent.

Även sammansättningen vad gäller juridisk form har förändrats efter den andra upphandlingen. Andelen vinstsyftande företag har ökat från ca 60 procent 2009 till ca 70 procent 2012, medan andelen fysiska personer minskat från drygt 30 till drygt 20 procent och andelen icke vinstsyftande organisationer ökat marginellt från sex till åtta procent.

Sammantaget har andelen små leverantörer och andelen fysiska personer alltså minskat medan andelen stora leverantörer och vinstsyftande företag har ökat.

Tabell 15. Antal anställda, leverantörer av jobbcoachning till AF. (Andelar i procent.)

	Andel av samtliga leverantörer 2009	Andel av samtliga leverantörer 2012
<i>Antal anställda</i> ³⁵		
0-4 anställda	80	72
5-49 anställda	13	18
50- anställda	7	9
	100	99

Not: Siffror för 2009 är hämtade från Lundin (2011). Siffror för 2012 kommer från AF (e-post 2012-11-20) och gäller för oktober 2012.

Tabell 16. Juridisk form, leverantörer av jobbcoachning till AF. (Andelar i procent.)

	Andel av samtliga leverantörer 2009	Andel av samtliga leverantörer 2012
<i>Juridisk form</i>		
Vinstsyftande företag	61	69
Fysiska personer	33	22
Icke vinstsyftande	6	8
Summa	100	99

Not: Siffror för 2009 är hämtade från Lundin (2011). Siffror från 2012 kommer från AF (e-post 2012-11-20) och gäller för oktober 2012. Startår: Officiellt registreringsdatum för företagen. De juridiska formerna definieras på följande sätt: Icke vinstsyftande: ideella föreningar, ekonomiska föreningar, stiftelser och trossamfund. Vinstsyftande företag: aktieföretag, handelsbolag, kommanditbolag, enkla bolag och utländska juridiska personer. Fysiska personer utgör en egen kategori.

7.1 Jobbcoacherna³⁶

Vi har gjort en elektronisk enkät till 137 externa coachföretag som hade börjat ta emot deltagare i slutet av maj 2012. Eftersom uppgifter om enskilda coacher saknas skickade vi enkäten till den person som registrerats som kontaktperson hos AF. Dessa uppmanades i medföljande brev att skicka vidare enkäten till (högst) tio jobbcoacher inom företaget. Då länken till enkäten inte var personlig vet vi inte vem som svarat. Vi vet inte heller hur många jobbcoacher som nåddes av enkäten och kan inte uttala oss om t.ex. svarsfrekvens eller konfidensintervall. Resultaten ska alltså tolkas med försiktighet. Vi fick totalt in 210 besvarade enkäter (Se vidare Appendix 3).

³⁵ Företagen kan också ta hjälp av underleverantörer om de anmäler detta till AF. Eventuella underleverantörer är inte medräknade i dessa siffror. Antalet anställda avser också samtliga anställda i hela företaget. Det säger inget om hur många av dessa som arbetar med jobbcoachning.

³⁶ AF har inte längre uppgifter om vilka arbetsförmedlare som är anställda med inriktning jobbcoachning utan alla är registrerade som "arbetsförmedlare". Vi har därför inte kunnat skicka ut riktade enkäter till coachförmedlarna. I vår enkät till ett urval av samtliga arbetsförmedlare svarade drygt 30 personer (ca 8 %) att de hade "inriktning jobbcoachning". Antalet är så lågt att resultaten av frågor riktade enbart till coachförmedlare blir alltför osäkra för att redovisa.

Fyra av fem coacher uppger att de är högskoleutbildade med beteendevetenskap/psykologi (35 %) eller samhällsvetenskap (20 %) som huvudämne. Ungefär en fjärdedel arbetade som coacher redan innan de blev jobbcoacher och en tiondel var rekryterare eller bemannare. Många hade erfarenhet inom området, 88 procent hade vid något tillfälle arbetat som coach innan, i genomsnitt ungefär 10,5 år. Nästan åtta av tio (76 %) hade någon form av coachutbildning, i genomsnitt 32 veckor. Cirka två tredjedelar av de med coachutbildning hade gått denna hos coachutbildningsföretag/-organisation.

Eftersom vi skickade ut vår enkät sommaren 2012 gäller dessa resultat endast förhållanden under den andra upphandlingen och inte perioden 2009–2011. Det är möjligt att svaren på de ovanstående frågorna skulle ha sett annorlunda ut under den perioden. T.ex. var kraven på erfarenhet och utbildning lägre i den första upphandlingen (Arbetsförmedlingen 2009 och 2011e).

7.1.1 Mycket motivation, inspiration och jobbsökarverktyg, mindre matchning

Vad är det viktigaste jobbcoacherna kan bidra med i de arbetssökandes sökande efter jobb? Det frågade vi de privata jobbcoacherna.³⁷ För mer information om undersökningen, se Appendix 8.

Jobbcoacherna uppger att den viktigaste hjälp de kan ge de arbetssökande är att motivera, inspirera och stödja dem samt att hjälpa dem med praktiska verktyg som ansökningshandlingar, anställningsintervjuer och kanaler att söka arbeten via. Här ser vi återigen att arbetsgivarkontakter och/eller att bredda den sökandes nätverk samt direkt ”matchning” inte är i lika stort fokus.³⁸

³⁷ P.g.a. att vi inte hade möjlighet att urskilja arbetsförmedlare med coachinriktning från andra arbetsförmedlare kunde vi inte ställa frågan till dessa, däremot ställde vi samma fråga i vår enkät till arbetsförmedlare. Vi redovisar dessa svar i Appendix 8.

³⁸ I Tabell 17 redovisas en av författarnas tolkning och gruppering av svaren. I Appendix 8 redovisas även en annan författares tolkning och gruppering av svaren. De enskilda andelarna skiljer sig åt med upp till 16 procent, men de övergripande resultaten är de samma.

Tabell 17. Vad är det viktigaste du kan bidra med i de arbetssökandes sökande efter jobb? (Andelar i procent, flera svar möjliga.)

	Jobbcoach
Motivera, inspirera och stödja	79
Förbättra jobbsökningen (praktiska verktyg)	56
Arbetsgivarkontakter/nätverk	35
Information och kunskap ³⁹	23
Matcha (mot specifikt jobb/praktikplats)	4
Ställa krav/kontrollera	1
Antal svar	178 ⁴⁰

Not: Frågan var öppen och svaren är tolkade och indelade i grupper av författarna. Eftersom det var möjligt att ange flera svar summerar andelarna till över 100 procent.

7.2 Sammanfattning

År 2009 hade en stor andel av jobbcoachleverantörerna, 80 procent, fyra eller färre anställda. 2012 hade den andelen minskat något, till 73 procent. Samtidigt har andelen stora företag, med fler än 50 anställda, ökat från fem till nio procent. Vad gäller juridisk form har andelen vinstsyftande företag också ökat, från ca 60 till ca 70 procent, medan andelen fysiska personer minskat från drygt 30 till drygt 20 procent.

Av de coacher som besvarat vår enkät är flertalet högskoleutbildade, de flesta inom beteendevetenskap eller psykologi. Nästan nio av tio coacher uppger att de hade tidigare erfarenhet av att arbeta som coach innan de började arbeta åt AF, och knappt åtta av tio har en coachutbildning.

Det viktigaste jobbcoacherna själva anser att de kan bidra med är motivation, inspiration och praktisk hjälp med olika typer av jobbsökarverktyg. Kontakt med arbetsgivare och, framför allt, direkt matchning mot lediga jobb uppges av betydligt färre vara deras viktigaste bidrag.

8 Jobbcoachningens arbetsmarknadseffekter

En självklar ambition med insatsen jobbcoachning är att deltagarna ska förbättra sina möjligheter att få och behålla ett arbete. I detta avsnitt undersöker

³⁹ Här har svar av typen "arbetsmarknadskunskap" räknats in. Dessa skulle också kunna räknats som tillhörande "förbättra jobbsökningen", vilket naturligtvis påverkat resultaten något. Det samma gäller svar av typen "utvidga jobbsökandet till nya branscher" som räknats till "information och kunskap", men också skulle kunna tillhöra "motivera och inspirera" eller "förbättra jobbsökningen".

⁴⁰ Ursprungligen 182 svar, men fyra av dessa kunde författarna inte kategorisera.

vi därför om de arbetssökande som deltagit i jobbcoachning finner jobb snabbare än vad de skulle ha gjort om de istället tagit del av Arbetsförmedlingens ordinarie förmedlingsverksamhet. Vi studerar också om de vid olika tidpunkter upp till två år efter start av jobbcoachning kvarstår eller återkommer som arbetssökande vid AF. Vi studerar jobbcoachningens effekter för arbetssökande som deltog under perioden 2009–2011.

Utvärderingen av insatsens effekter baseras på registerdata, och vi använder oss av en matchningsansats där vi relaterar utfallet för deltagarna i jobbcoachning till utfallet för likartade arbetssökande personer som inte tog del av insatsen vid samma tidpunkt. Insatsen har på ett liknande sätt utvärderats av Arbetsförmedlingen (2011b). Det finns dock anledning att göra löpande utvärderingar av detta slag, eftersom vi då kan följa fler deltagare över en längre tidsperiod. I avsnittet nedan beskriver vi de metoder och data vi använt för utvärderingen av insatsens arbetsmarknadseffekter.

8.1 Metod och data

Jobbcoachning infördes vid samma tidpunkt i hela landet och är öppen för alla arbetssökande som är inskrivna vid AF och bedöms vara i behov av insatsen. Deltagarna har i högre grad än brukligt vid programinsatser haft möjlighet att påverka om de ska delta eller inte. Det gör att det blir svårare att mäta orsakssambandet mellan att ta del av jobbcoachning och utfallet i termer av förbättrade jobbchanser för dem som deltagit. För det första finns det alltså inte någon tidsmässig eller regional variation som vi kan utnyttja för att hitta jämförbara arbetssökande som inte deltagit. För det andra kan deltagande i programmet inte betraktas som slumpmässigt, vilket också försvårar möjligheten att hitta en jämförelsegrupp med likartade förutsättningar. Detta utvärderingsproblem uppmärksammas även i AF:s egen analys av jobbcoachningens effekter (Arbetsförmedlingen 2011b). Vårt sätt att hantera detta problem, det vill säga ta hänsyn till denna selektion av deltagare i jobbcoachning relativt öppet arbetslösa, är att använda en matchningsansats. Vi använder ett relativt rikt datamaterial som grund och gör antagandet att vi med hjälp av dessa data kan fånga upp de faktorer som dels styr selektionen in i jobbcoachning dels styr utflödet till arbete. Vi antar alltså att vi baserat på observerbara egenskaper kan ta fram en jämförelsegrupp som i genomsnitt i alla mätbara dimensioner hade i) samma förutsättningar att få ta del av insatsen och ii) samma förutsättningar att få arbete vid tidpunkten då jobbcoachningen startade som den grupp som faktiskt deltog i jobbcoachning. Vi kan därefter jämföra utfallet för gruppen som deltagit i jobbcoachning med utfallet för den

matchade jämförelsegruppen och på så sätt uppskatta den genomsnittliga effekten.⁴¹

8.1.1 Matchning

De arbetssökandes möjligheter att få arbete styrs bland annat av vilka förutsättningar de har (t.ex. arbetslivserfarenhet och utbildning) och vilken arbetsmarknad de möter. Dessa faktorer är viktiga för hur snabbt en arbetssökande kan finna och få ett jobb. För att dessa förutsättningar ska vara så likartade som möjligt för deltagare och jämförelsepersoner matchar vi exakt på hur länge de varit registrerade som arbetssökande vid Arbetsförmedlingen i den aktuella arbetslöshetsperioden (så kallad "inskrivningstid") samt på tidpunkten då jobbcoachningen börjar. Till varje arbetssökande som en given månad börjar delta i jobbcoachning finner vi alltså en jämförbar arbetssökande som vid samma tidpunkt varit öppet arbetslös lika länge som deltagaren, men som inte själv tidigare fått jobbcoachning och inte heller börjat delta i jobbcoachning inom åtminstone 30 dagar från detta mättillfälle. Vi får därmed matchade par av deltagare och jämförelsepersoner där den mätbara skillnaden i deras förutsättningar att få jobb utgörs av jobbcoachningen. Tanken med att matcha exakt på inskrivningstid i aktuell period är att fånga hur nära/långt ifrån den arbetssökande är att få ett arbete, medan exakt matchning på tidpunkten för start av jobbcoachning fångar upp arbetsmarknadens säsongsvariation.

Eftersom det kan vara svårt att hitta exakta "tvillingar" för varje deltagare när man tar hänsyn till ytterligare faktorer använder vi oss vidare av matchning utifrån den skattade sannolikheten att delta i insatsen givet de personliga egenskaperna. Vi använder probit-modeller för att skatta sannolikheten att delta i jobbcoachning.⁴² För att få en korrekt sammansättning av jämförelsegruppen ska alla variabler som påverkar såväl sannolikheten att delta i jobbcoachning som utfallet av deltagandet vara med vid denna skattning. Vi kan dock inte avgöra om vi använder all relevant bakgrundsinformation då detta av naturliga skäl är okänt. Däremot kan vi i efterhand se om matchningen ger en "balansering" av de egenskaper vi faktiskt använder vid matchningen. I de fall vi studerar olika grupper av deltagare, exempelvis utbildningsnivå eller födelse-region, matchar vi även exakt på denna information. Det vill säga skattade effekter för deltagare med hög utbildning bygger på en jämförelse av deltagare och jämförelsepersoner där samtliga har just hög utbildning. I samtliga fall där vi redovisar effektskattningar åstadkommer matchningen en jämförelsegrupp

⁴¹ Metoden har använts i flera tidigare utvärderingar, se exempelvis de Luna m.fl. (2008) och Liljeberg och Lundin (2010).

⁴² Så kallad *propensity score matching*. Se Rosenbaum och Rubin (1983) för en detaljerad beskrivning av metoden.

som väl motsvarar deltagargruppen vad avser de egenskaper vi kan observera via registerdata. I Appendix 5 redovisar vi resultatet från matchningen av samtliga deltagare i jobbcoachning.

8.1.2 Urvalsvillkor

Vi studerar arbetssökande som *endast* varit inskrivna som öppet arbetslösa i den aktuella arbetslöshetsperioden när de fick jobbcoachning. Vi exkluderar därmed deltagare i jobbcoachning som var inskrivna som tillhörande någon annan sökandekategori, t.ex. timanställda eller deltidsarbetslösa.⁴³ Det finns två huvudsakliga skäl till detta beslut: Det är betydligt svårare att avgöra hur nära ett längre arbete en arbetssökande står om den arbetssökande redan har en tidsbegränsad anställning. Risker är då att deltagare i jobbcoachning och jämförelsepersoner inte är jämförbara trots att de klassas likadant i Arbetsförmedlingens register. Detta undviker vi om vi endast studerar öppet arbetslösa. Denna urvalsprincip gör också att vi kan använda övergång till tidsbegränsat arbete som ett positivt utfallsmått, vilket vi inte kan göra om vi även inkluderar dem som redan vid tillfället då de började delta i jobbcoachning var timanställda eller deltidsarbetslösa. Vi studerar vidare endast arbetssökande som under hela den aktuella arbetslöshetsperioden varit öppet arbetslösa, det vill säga inte tidigare i perioden deltagit i arbetsmarknadsprogram eller haft en subventionerad anställning. Orsaken är dels att vi vill kunna se effekten av att delta i jobbcoachning, inte av en kombination av olika förmedlingsinsatser, dels att det är betydligt lättare att hitta jämförelsepersoner med samma arbetslöshetshistorik. Vi inför också restriktionen att de arbetssökande vi studerar ska ha haft en period om åtminstone sex månader utanför AF innan den aktuella arbetslöshetsperioden startade. Vid studerar endast arbetssökande 20–60 år. En ytterligare restriktion är att vi exkluderar arbetssökande som inom 30 dagar från tidpunkten då vi börjar mäta utfall (det vill säga starten av jobbcoachning för deltagare och motsvarande mättillfälle för jämförelsepersoner) fått ett arbete. Detta med motiveringen att de på goda grunder kan ha haft kännedom om arbetet redan vid mättillfället. Denna restriktion påverkar i huvudsak vilka personer som ingår i jämförelsegruppen. De allra flesta som börjat jobbcoachning hade (förmodligen) inte något arbete på gång då de började. Vi vill även att denna förutsättning ska gälla jämförelsegruppen.⁴⁴

⁴³ I Tabell 1 ovan såg vi att ca 85 procent av deltagarna i jobbcoachning under 2009-2011 var registrerade som öppet arbetslösa. Därutöver var ca 2 procent registrerade som deltidsanställda och ca 6 procent som timanställda. Resterande ca 7 procent utgjordes av arbetssökande i andra sökandekategorier.

⁴⁴ Som en känslighetsanalys testar vi dock att skatta effekter även utan begränsa urvalet till personer som inte fått arbete inom 30 dagar från start av jobbcoachning. Se Appendix 6.

Givet dessa restriktioner får vi en population på cirka 130 000 deltagare i jobbcoachning (såväl extern som i AF:s egen regi). Totalt under mätperioden 2009–2011 fattades drygt 300 000 beslut om jobbcoachning fördelat på ungefär 273 000 personer.

8.1.3 Utfallsmått

Vi använder två typer av utfallsmått. För det första studerar vi i vilken omfattning deltagarna *övergår i arbete* efter jobbcoachningen samt hur lång tid det tar. En arbetssökande antas ha fått ett reguljärt arbete om han eller hon lämnar Arbetsförmedlingen på grund av anställning (tillsvidare eller tidsbegränsad) eller har varit registrerad som tillfälligt anställd, timanställd eller deltidsanställd under minst en sammanhängande månad.⁴⁵ Vi kompletterar även vår definition av arbete med nystartsjobb (nyj).

För det andra vill vi mäta om arbetet är av bestående karaktär. Utifrån registerdata känner vi till tidpunkten då en arbetssökande lämnar Arbetsförmedlingen samt av vilken orsak detta sker. Det vill säga om det gäller övergång i exempelvis arbete eller utbildning eller om den arbetssökande lämnar förmedlingen av något annat skäl. Denna information är dock inte tillräcklig för att avgöra om arbetet är bestående eller inte. En arbetssökande kan till exempel lämna AF av en okänd orsak men i praktiken ha funnit ett arbete. Men det kan också vara så att den arbetssökande uppger att han eller hon börjat jobba men att arbetet endast varar en mycket begränsad tid. Ett alternativ i detta fall hade varit att studera inkomster från arbete efter det att de arbetssökande lämnat förmedlingen. I denna studie har vi dock inte tillgång till uppgifter om inkomster. Vi försöker därför indirekt mäta den relativa andelen sysselsatta genom att studera andelen som *kvarstår* eller *återkommer* som inskrivna arbetssökande vid AF. För att kunna tolka denna andel som en indikation på sysselsättningsstatus krävs att vi gör några antaganden: Vi antar att den främsta orsaken till att inte längre vara inskriven vid förmedlingen är arbete eller utbildning. Vidare gör vi antagandet att sysselsättningsgraden bland dem som inte längre söker arbete via AF är densamma för deltagare i jobbcoachning och våra jämförbara arbetssökande som inte deltog eller tidigare hade deltagit i insatsen vid tidpunkten för matchning. Genom att studera hur andelen inskrivna vid förmedlingen förändras över tid för deltagare och jämförelsepersoner kan vi under dessa antaganden få en bild av hur den relativa andelen sysselsatta förändras mellan dessa två grupper.

⁴⁵ Avaktualiseringsorsak 1–3 i Arbetsförmedlingens register alternativt minst 30 dagar i sökandekategori 21,22 eller 31. Ombyttesökande räknas inte som inskrivna.

För att tydliggöra varför vi använder två olika utfallsmått för att mäta om deltagarna fått en stärkt ställning på arbetsmarknaden kan man utgå från följande resonemang: När vi skattar effekten på *övergång i arbete* utgår vi från *tiden* det tar att lämna Arbetsförmedlingen i den inskrivningsperiod i vilken man deltagit i jobbcoachning samt av vilken *orsak* deltagaren lämnar förmedlingen. Det ger oss ett mått på hur många som övergår i arbete i den aktuella arbetslöshetsperioden. En potentiell risk med denna metod är dock att vi har bättre information om deltagare i jobbcoachning relativt övriga inskrivna eftersom de oftare har kontakt med en arbetsförmedlare eller en jobbcoach. Det kan medföra att vi i högre grad känner till om dessa övergår i arbete relativt jämförelsegruppen, även om de i praktiken har övergått i arbete i lika hög grad. Jämförelsegruppen kan alltså tänkas ha lämnat förmedlingen oftare utan att meddela förmedlaren eller coachen om orsaken. Om så är fallet får vi en överskattning av andelen deltagare som övergått i arbete. Men varaktigheten på de jobb som deltagare och jämförelsepersoner får är också viktig. Om övergång i arbete främst gäller mycket kortvariga arbeten, exempelvis timanställning, är det inte säkert att jobbcoachning bidragit till att deltagarna stärkt sin ställning på arbetsmarknaden på längre sikt i någon hög grad, även om vi funnit en signifikant effekt på övergång i arbete. Detta eftersom analysen inte tar hänsyn till om den som fått jobb snabbt återgår i arbetslöshet. För att avgöra om deltagarna i jobbcoachning har fått jobb i högre grad och med längre varaktighet är det alltså en god idé att studera både (registrerad) övergång i arbete och eventuellt återflöde i arbetslöshet.

Många arbetssökande lämnar de facto Arbetsförmedlingen utan att meddela orsaken till varför de inte längre har behov av ytterligare förmedlingstjänster. Dessa får koden "kontakten upphört". En av flera tänkbara orsaker till detta är att den arbetssökande har fått arbete. Ett sätt att delvis hantera informationsbrist om orsaken till att arbetssökande lämnar förmedlingen är att betrakta en delmängd av dessa orsaker som "övergång i arbete". Nilsson (2010) visar att ungefär en femtedel av de arbetssökande avregistreras på grund av att kontakten med förmedlingen upphört av okänd anledning. Andelen varierar dock över tiden. Nilsson visar vidare att omkring 39 procent av dessa lämnat förmedlingen för att de fått jobb.⁴⁶ För att få en rättvisande bild av hur stor andel som faktiskt har fått arbete som en följd av att de deltagit i jobbcoachning försöker vi ta hänsyn till denna omständighet. Vi kompletterar därför vårt sysselsättningsmått genom att slumpmässigt "omregistrera" 40 procent av dem som avregistrerats med koden "kontakten upphört" så att de istället får koden

⁴⁶ Resultatet hämtades via en urvalsundersökning från 2005 och 2006 riktad till arbetssökande som lämnat Arbetsförmedlingen av okänd orsak.

”arbete”. Vi har valt denna nivå utifrån Nilsson (2010). Denna omregistrering gör vi givetvis både för jobbcoachdeltagare och matchade jämförelsepersoner.

8.1.4 Metod för att analysera utfall

För det matchade urvalet vill vi för det första studera hur övergång i arbete påverkas av deltagande i jobbcoachning. För det andra vill vi jämföra andelen inskrivna vid AF över tid. Övergång i arbete studerar vi genom en statistisk metod kallad ”överlevnadsanalys”. Överlevnadsanalys används inom många forskningsfält i syfte att beräkna sannolikheten att olika typer av händelser ska inträffa vid olika tidpunkter. I det här fallet vill vi mäta om deltagare i jobbcoachning (behandlade) och matchade jämförelsepersoner (kontroller) finner arbete i olika grad och/eller olika snabbt som en följd av jobbcoachningen (behandlingen). Händelsen i fråga är alltså att få jobb i den aktuella arbetslöshetsperioden. Fördelen med att använda överlevnadsanalys relativt att beräkna genomsnittlig tid till arbete för ”behandlade” och ”kontroller” är att metoden tar hänsyn till att vi inte har fullständig information om hur många som finner jobb i respektive grupp. Dels kvarstår en del av de arbetssökande i arbetslöshet vid tidpunkten till vilken våra data sträcker sig, dels kan man lämna förmedlingen av andra orsaker än arbete, men det är just övergång i arbete som vi vill studera. Genom metoden beräknas löpande sannolikheten att en händelse ska inträffa givet antalet kvarstående behandlade och kontroller för vilka händelsen inte redan inträffat. I detta fall alltså sannolikheten att kvarstå i arbetslöshet eller att övergå i arbete. Detta kallas ”överlevnadsfunktioner”. Metoden tar alltså hänsyn till om de arbetssökande lämnar förmedlingen av andra skäl än arbete eller kvarstår i arbetslöshet då vi inte kan följa deltagare och jämförelsegrupp längre (s.k. ”censurering”). Vi skattar överlevnadsfunktioner för både deltagargruppen och jämförelsegruppen och jämför därefter dessa med varandra. Skulle det vara så att den ena gruppen har en snabbare övergång till arbete visar det sig i form av en lägre sannolikhet att kvarstå i arbetslöshet över tid. Vi kan därmed få ett mått på effekten av insatsen, det vill säga hur genomsnittlig tid i arbetslöshet påverkas av att delta i jobbcoachning genom att jämföra överlevnadsfunktionerna mellan grupperna. Överlevnadsfunktionerna är skattade med en Kaplan-Meier-estimator.⁴⁷

På grund av insatsens utformning (införd nationellt och för i princip alla arbetslösa), förekommer det givetvis att de jämförelsepersoner vi finner via matchningen i ett senare skede börjar delta i jobbcoachning. Dessa censureras vid den tidpunkt då de börjar jobbcoachning. En konsekvens av denna strategi

⁴⁷ För detaljerad beskrivning av metoden samt för skattningar av konfidensintervall för överlevnadsfunktionerna se de Luna och Johansson (2007).

är också att vi inte kan skatta en renodlad "behandlingseffekt" av att delta i jobbcoachning relativt att inte delta alls. Det vi gör är att skatta effekten av att delta i jobbcoachning vid en given tidpunkt relativt att vara öppet arbetslös och potentiellt vid ett senare tillfälle delta i jobbcoachning.

Utöver överlevnadsanalys jämför vi andelen inskrivna arbetssökande vid Arbetsförmedlingen upp till 24 månader efter start av jobbcoachning. Den tydliga skillnaden i denna analys är att vi inte utgår från vad som händer i den arbetslöshetsperiod som jobbcoachning sker i eller tar hänsyn till orsaken varför de arbetssökande lämnar förmedlingen. Vi mäter helt enkelt vid olika tidpunkter andelen deltagare och jämförelsepersoner som är inskrivna vid AF. Detta gör att vi fångar både andelen som kvarstår i arbetslöshet och ett eventuellt återflöde i arbetslöshet. Däremot tar vi på detta sätt ingen hänsyn till om det är stora skillnader mellan grupperna vad avser andelen som övergår i arbete. Kombinationen av överlevnadsanalys och denna jämförelse av andelen inskrivna arbetssökande över tid behövs därför för att vi ska få en god bild av om jobbcoachning förbättrat deltagarnas ställning på arbetsmarknaden.

8.1.5 Vilken förmedlingshjälp får vår jämförelsegrupp?

Den ansats vi använder bygger (som diskuterats ovan) på att deltagare i jobbcoachning och matchade jämförelsepersoner i genomsnitt har likartade förutsättningar *vid starten* för jobbcoachningen. Med det menar vi jämförbara mätbara personliga egenskaper och arbetslöshetshistorik. Därefter behandlas deltagare och matchade jämförelsepersoner olika, vilket är det vi vill mäta effekten av. Vi mäter alltså effekten av att vara öppet arbetslös en given tidpunkt och därefter A) delta i jobbcoachning samt potentiellt ta del av övrig förmedlingsservice i ett senare skede relativt B) att direkt ta del av övrig förmedlingsservice samt potentiellt delta i jobbcoachning vid ett senare skede. Därför är det viktigt att veta vad denna "övriga service" består av och om deltagargruppen och jämförelsegruppen behandlas olika även vad gäller de övriga förmedlingstjänster de får ta del av under utfallsperioden.

Vi följer deltagare i jobbcoachning och matchade jämförelsepersoner under *hela* den tid de kvarstår som arbetssökande vid AF. Det betyder att båda grupper kan komma att ta del av andra typer av insatser och program under den period vi följer dem. I huvudsak får deltagare och jämförelsepersoner ta del av samma typ av övrig service. Främst finner vi att såväl deltagare i jobbcoachning som jämförelsegruppen efter en tid i öppen arbetslöshet börjar delta i något av programmen jobbgarantin för ungdomar, jobb- och utvecklingsgarantin, arbetspraktik, förberedande utbildning, arbetslivsinriktad rehabilitering eller arbetsmarknadsutbildning. Typen av "övrig service" i form av

program tycks alltså inte skilja sig åt i någon stor utsträckning mellan grupperna. Däremot skiljer sig frekvensen i programdeltagande något åt mellan grupperna. Det är fler inom gruppen av deltagare i jobbcoachning som tar del av andra arbetsmarknadsprogram än jobbcoachning och de börjar i genomsnitt något tidigare i program relativt jämförelsegruppen. Ungefär 42 procent av våra matchade deltagare började någon typ av program under uppföljningsperioden och genomsnittlig tid till programstart var 137 dagar efter starten av jobbcoachning. Motsvarande siffror för jämförelsegruppen var 32 procent som började någon typ av program efter i genomsnitt 158 dagar efter matchningstidpunkten. Omkring 10 procent av jämförelsepersonerna fick i ett senare skede jobbcoachning. Detta betyder att den främsta skillnaden i behandling härrör från just deltagande i jobbcoachning. Men för att vara korrekt bör man även ha i åtanke att deltagare i jobbcoachning i något högre utsträckning även fått ta del av andra typer av insatser.

8.1.6 Data

Vi använder information från Arbetsförmedlingens databas *Datalagret*. Databasen täcker alla personer som sökt arbete via AF sedan augusti 1991. Våra data sträcker sig fram till mars 2012. Från dessa register har vi hämtat information både om deltagarna i jobbcoachning och om arbetssökande som inte tagit del av insatsen. I registret återfinns (bland annat) information om när de arbetssökande börjar respektive slutar delta i jobbcoachning, om de deltagit i intern eller extern jobbcoachning samt vad de gjorde vid tillfället då de började delta i insatsen, det vill säga om deltagaren var öppet arbetslös, deltidsanställd eller deltog i annan förmedlingsverksamhet.

Databasen innehåller också information om de arbetssökandes arbetslöshetshistorik, det vill säga längd och innehåll i samtliga arbetssökandes arbetslöshetsperioder, exempelvis tid i öppen arbetslöshet och arbetsmarknadsprogram, om och när de fått arbete, börjat reguljär utbildning, eller av andra skäl inte längre söker arbete via AF. I databasen finns även bakgrundsinformation om de arbetssökandes ålder, kön, utbildningsnivå, födelseland, vilket förmedlingskontor de tillhör, eventuella begränsningar av arbetsförmåga samt om personen fått arbetslöshetsersättning.

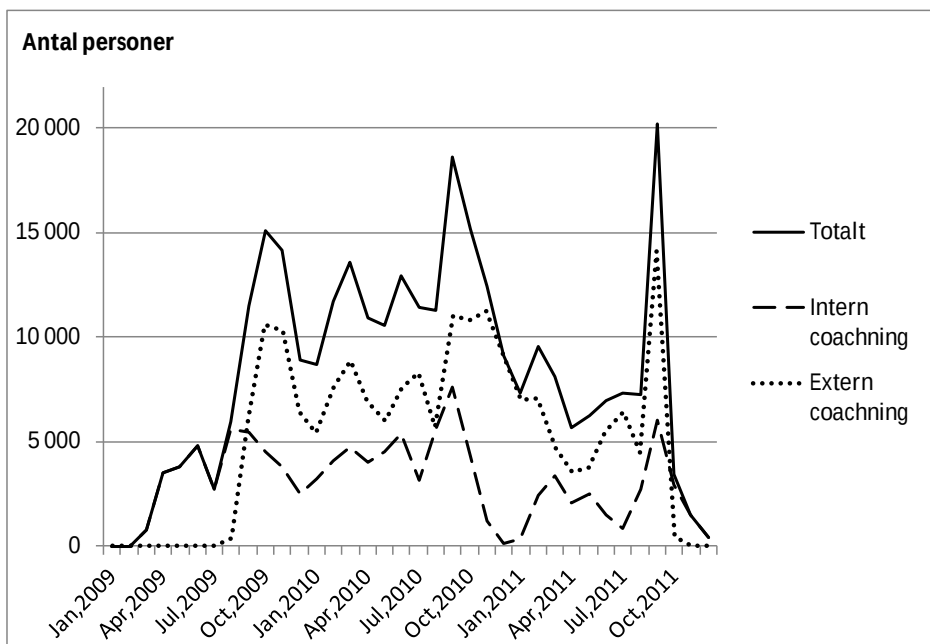
9 Leder jobbcoachningen till arbete?

I detta avsnitt redovisar vi resultaten från våra skattningar av jobbcoachningens effekter på deltagarnas möjligheter att få arbete, samt om deltagarna sett över en längre period är inskrivna som arbetssökande vid Arbetsförmedlingen i

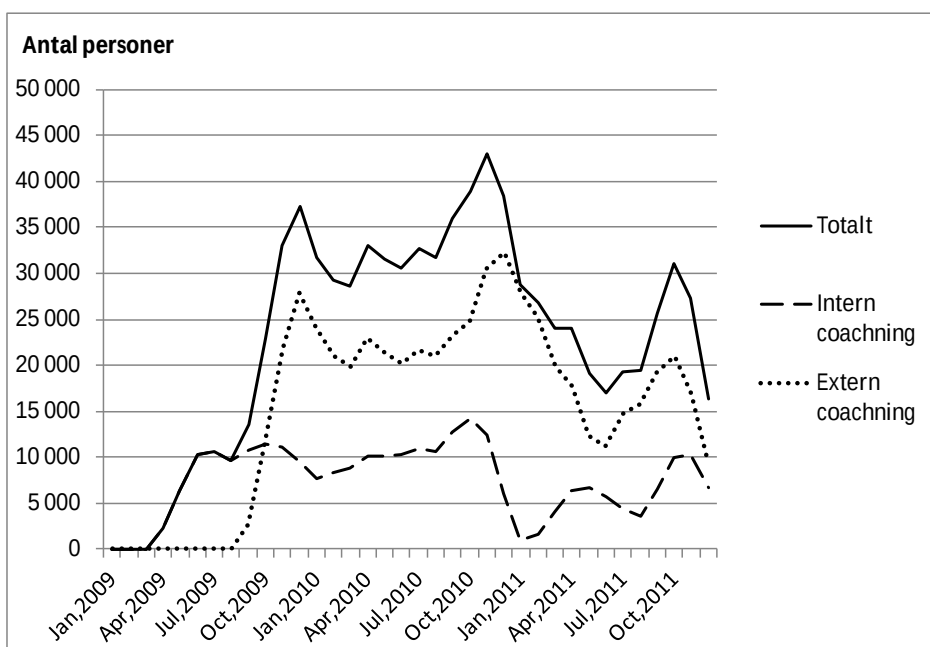
högre eller lägre grad än vad de skulle ha varit om de inte tagit del av jobbcoachning. Vi har genomfört samtliga analyser enligt de urvalsprinciper och metoder som redovisats i avsnittet ovan, samt delat upp skattningarna för olika grupper av deltagare. Separata matchningar och effektskattningar är genomförda för grupperna i) intern/extern jobbcoachning, ii) män/kvinnor, iii) korta/långa inskrivningstider före start av jobbcoachning, iv) yngre/äldre, v) nordiskt/utomnordiskt födelseland, vi) utbildning och vii) region.

9.1 Vilka deltagare kan vi studera effekter för?

För att få en bild av hur många deltagare vi kan studera effekter för givet våra urvalsvillkor, samt för att se hur dessa skiljer sig åt från det totala antalet deltagare redovisar vi nedan en beskrivning av deltagarvolymen och mätbara egenskaper för samtliga deltagare i jobbcoachning och för våra urvalsgrupper. Vi inleder avsnittet med att beskriva hur antalet deltagare i jobbcoachning förändrats över tid. Av Figur 1 och Figur 2 framgår att antalet arbetssökande som började delta i jobbcoachning ökade gradvis från april 2009. Från september ökade inflödet kraftigt då arbetssökande även började ta del av extern jobbcoachning. Därefter har antalet arbetssökande som börjat extern coachning varit högre än intern. Under 2011 minskade antalet nya deltagare något, för att temporärt öka igen under slutet av året innan den externa coachningen tillfälligt upphörde under årets sista månader.



Figur 1. Antal arbetssökande som börjar delta i jobbcoaching per månad, 2009-2011.



Figur 2. Totalt antal deltagare i jobbcoaching per månad 2009-2011

Det är naturligt att de deltagare som vi kan matcha skiljer sig åt från övriga deltagare i jobbcoachning med avseende på observerbara egenskaper. Den mest uppenbara skillnaden gäller tidigare arbetslöshetshistoria. Vi har valt att endast studera arbetssökande som vid tillfället då de började delta i jobbcoachning inte hade deltagit i andra arbetsmarknadsprogram eller subventionerade arbeten i den aktuella arbetslöshetsperioden. Vidare har vi som restriktion att deltagare måste ha haft en period om minst sex månaders frånvaro från AF innan den aktuella arbetslöshetsperioden började. Vi använder dessa restriktioner eftersom vi vill fånga effekten av att delta i just jobbcoachning. Men för gruppen av deltagare som helhet finns inga hinder att delta i jobbcoachning även om de deltagit i andra insatser tidigare i perioden. Detta gör att den grupp vi studerar har betydligt kortare tid i arbetslöshet bakom sig, både i den aktuella arbetslöshetsperioden och totalt innan de får jobbcoachning jämfört med dem vi inte kan matcha. Vidare bidrar dessa restriktioner till att vi studerar arbetssökande som även i andra mätbara dimensioner står närmare arbetsmarknaden relativt samtliga deltagare i jobbcoachning; de har i betydligt högre grad eftergymnasial utbildning, i lägre grad någon funktionsnedsättning och det är fler som får ersättning från en arbetslöshetskassa. Det är också fler som bor i ett storstadsland (regionerna Stockholm, Göteborg och Malmö). I några andra avseenden fångar vi dock arbetssökande som inte på förhand kan sägas stå närmre arbetsmarknaden: andelen äldre och arbetssökande födda i ett utomnordiskt land är i högre grad representerade i vår grupp av matchade deltagare relativt övriga deltagare i jobbcoachning. Dessa skillnader gäller både deltagare i intern och extern coachning under perioden 2009–2011. Vi skattar alltså inte effekter för samtliga deltagare i jobbcoachning, utan för det urval som uppfyller våra villkor som vi använder för att kunna göra effektskattningen på ett trovärdigt sätt. Det är därför viktigt att komma ihåg dessa skillnader när vi diskuterar förväntade effekter av insatsen som helhet.

Tabell 18. Beskrivning deltagare i jobbcoachning, samtliga, matchade och ej matchade.

Medelvärde/Andel vid start av jobbcoachning (för jämförelsepersoner gäller tidpunkten då de matchas[mt])	Samtliga i jobbcoachning 2009-2011	Matchade deltagare 2009-2011	Ej matchade deltagare 2009-2011
Ålder	33,9	35,3	32,6
Antal program i tidigare perioder	1,44	1,51	1,39
Antal subventionerade arbeten i tidigare perioder	0,11	0,13	0,10
Dagar i arbetslöshet i aktuell period	315	131	407
Dagar i arbetslöshet i tidigare perioder	1085	725	1130
Dagar i arbetslöshet totalt under olika tidsperioder före start av jobbcoachning/mt:			
1 år	172	119	192
2 år	272	168	311
5 år	514	324	570
10 år	788	514	844
<i>Andel, procent</i>			
Längd på aktuell arbetslöshetsperiod före start av jobbcoachning/mt:			
1 månad	27	31	27
2 månader	16	21	15
3 månader	8	10	7
4-5 månader	9	10	8
6-7 månader	6	7	5
8-10 månader	7	8	6
11+ månader	27	13	32
Andel kvinnor	52	52	51
Förgymnasial utbildning <9 år	6	6	7
Förgymnasial utbildning 9-10 år	13	13	14
Gymnasial utbildning	54	47	59
Eftergymnasial utbildning, högst 2 år	6	8	5
Eftergymnasial utbildning, minst 3 år	20	26	15
Forskarutbildning	1	1	0
18-24 år	35	26	44
25-34 år	23	28	18
35-50 år	28	34	24
51-60 år	11	13	10
61-65 år	2	0	4
Nordiskt födelseland, ej Sverige	2	2	2
Utomnordiskt födelseland	27	31	23
Arbetshandikappad	9	6	11
Interlokalt sökande	82	84	80
Söker jobb på heltid	97	98	97
Har ersättning från A-kassa	60	67	54

Medelvärde/Andel vid start av jobbcoachning (för jämförelsepersoner gäller tidpunkten då de matchas[mt])	Samtliga i jobbcoachning 2009-2011	Matchade deltagare 2009-2011	Ej matchade deltagare 2009-2011
Storadslän	48	52	44
Skogslän	22	19	24
Övriga län	30	29	31
Antal observationer	302 125	131 119	161 698

Not: Mt = måttillfället.

9.2 Effekter för samtliga deltagare i jobbcoachning, 2009–2011

I detta avsnitt redovisar vi resultat skattade för hela gruppen av deltagare i jobbcoachning 2009–2011 samt hur effekten varierar över dessa år. Vi studerar därefter (i avsnitt 9.3) effekter uppdelat efter olika grupper (tid i arbetslöshet, kön, ålder, födelseland, utbildning och region). Slutligen redovisar vi separata effektskattningar indelat efter typ av coachning (intern/extern). I samtliga fall använder vi samma urvalsprinciper och utfallsmått, det vill säga övergång till arbete och andel inskrivna vid Arbetsförmedlingen över tid.

9.2.1 Deltagare i jobbcoachning övergår i tillfälligt arbete i något högre grad, men effekten är kortvarig

Då vi studerar samtliga deltagare i jobbcoachning under 2009–2011 som uppfyller våra urvalskriterier, finner vi sammantaget en något högre övergång i temporära reguljära arbeten relativt jämförelsegruppen. Detta ger upphov till en signifikant positiv effekt på övergången till reguljärt arbete med ungefär 2 procent ett år efter start av jobbcoachning. Det motsvarar en förkortad tid i arbetslöshet med cirka 7 dagar på ett års sikt. För denna grupp tog det i genomsnitt 292 dagar från att de började i insatsen jobbcoachning till att de lämnade Arbetsförmedlingen. Skulle de inte fått jobbcoachning skulle det alltså i snitt ha tagit ungefär 299 dagar att lämna förmedlingen. Skattningen redovisas i Figur 3.⁴⁸ Andelen som övergår i reguljärt arbete av (potentiellt) mer långvarig karaktär är den samma bland deltagare och jämförelsegrupp.⁴⁹ Det som skiljer grupperna åt är övergång i tillfälligt arbete, deltidsarbete och timanställning med varaktighet på minst trettio dagar. Effekten på övergång i arbete blir något större om vi även definierar nystartsjobb som arbete (ca 3 procents effekt, vilket motsvarar ungefär 8 dagars förkortad tid i arbetslöshet).

⁴⁸ I denna figur liksom i de figurer vi fortsättningsvis presenterar redovisar vi inte konfidensintervall. Detta för att öka läsbarheten. I samtliga fall där vi beskriver en positiv effekt är dessa statistiskt signifikant skilda från noll på 5 procents signifikansnivå.

⁴⁹ Det vill säga där arbetsförmedlaren avregistrerar den arbetssökande med koden "Erhållit arbete" (avaktualiseringsorsak 1).

Inkluderar vi nystartsjobb tog det i genomsnitt 266 dagar att lämna förmedlingen eller börja ett nystartsjobb, vilket *utan jobbcoachning* skulle ha motsvarat ungefär 274 dagar.

Det inte finns något uttalat mål att deltagare i jobbcoachning ska börja en reguljär utbildning. Innehållet i insatsen handlar i hög grad om att förbättra deltagarnas möjligheter att finna, få och behålla ett arbete. Det är dock rimligt att även betrakta övergång till reguljär utbildning som ett positivt utfall för arbetslösa arbetssökande. Om vi inkluderar övergång i reguljär utbildning som ett positivt utfall ser vi ungefär samma resultat som ovan. Kombinationen reguljärt arbete och reguljär utbildning ger en positiv effekt på knappt 2 procent vilket motsvarar en förkortad tid i arbetslöshet med ungefär 6 dagar. Om vi sammantaget tar hänsyn till reguljärt arbete, nystartsjobb eller reguljär utbildning finner vi att tiden i arbetslöshet på kort sikt förkortas med cirka 7 dagar av deltagande i jobbcoachning.

Jobbcoachning tycks alltså ha bidragit till en ökad övergång i temporärt arbete. Detta kan naturligtvis i sin tur bidra till att deltagarna på längre sikt får arbete av mer varaktig karaktär. Vi har dock inte möjlighet att via registerdata se i vilken utsträckning deltagarna kvarstår i arbete efter det att de lämnat Arbetsförmedlingen, endast av vilken orsak de lämnat förmedlingen. För att göra det skulle vi behöva exempelvis uppgifter om inkomst av arbete under en längre period efter att de lämnat AF. Vad vi istället kan göra för att få en indikation om varaktigheten på de arbeten som deltagarna fått är att studera i vilken utsträckning de kvarstår eller återkommer som arbetssökande vid Arbetsförmedlingen över en längre tidsperiod. Skillnaden i detta fall relativt då vi studerar övergång i arbete är att vi inte bara studerar vad som sker i den arbetslöshetsperiod i vilken de arbetssökande tagit del av jobbcoachning utan även följer deltagarna i eventuella senare arbetslöshetsperioder. I detta fall gör vi därför inte heller någon "överlevnadsanalys" utan jämför endast andelen arbetssökande som är inskrivna vid olika förbestämda tidpunkter.

Den grundläggande hypotesen i denna jämförelse är att ju fler som inte längre söker arbete via AF desto fler är sannolikt i arbete. Vi studerar alltså månadsvis andelen inskrivna arbetssökande bland deltagare och matchade jämförelsepersoner under en uppföljningsperiod om 24 månader efter att de börjat delta i jobbcoachning. För att denna jämförelse ska bli rättvis måste vi göra följande antaganden: Vi antar att de som inte längre söker arbete via AF huvudsakligen arbetar eller deltar i reguljär utbildning. Vi antar vidare att andelen som istället är sysselsatta eller i utbildning är lika stor inom gruppen av deltagare i jobbcoachning som i gruppen av matchade jämförelsepersoner. Om så är fallet kan vi jämföra andelen inskrivna i respektive grupp och indirekt få

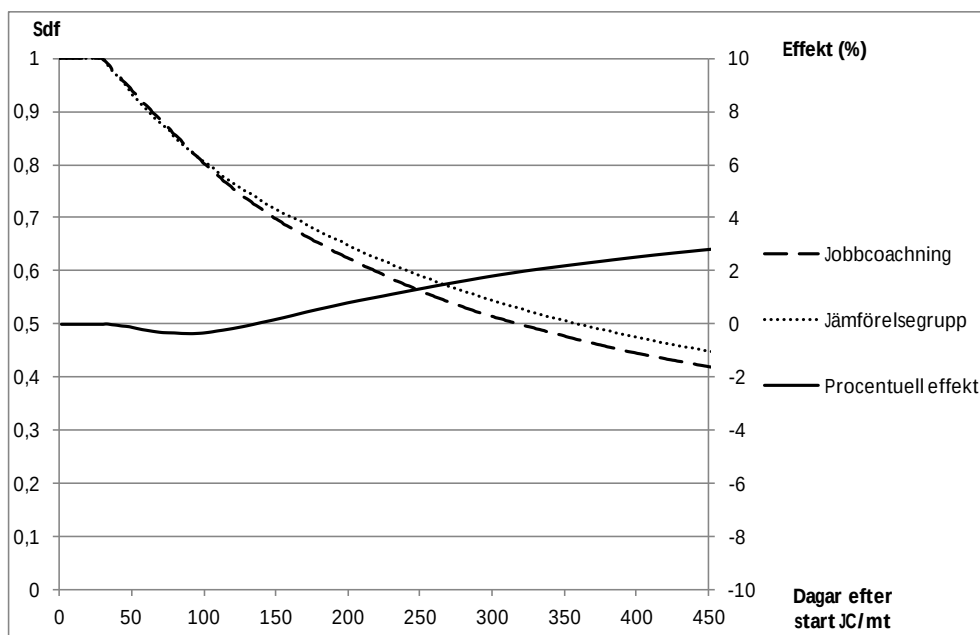
ett mått på om andelen sysselsatta skiljer sig åt mellan grupperna. Skulle det vara så att jobbcoachning leder till längre anställningar bör detta visa sig då vi studerar andelen som återgår i arbetslöshet eller är fortsatt inskrivna som arbetssökande vid förmedlingen över tid. Detta mått säger visserligen inget om storleken på den andel som är sysselsatta eftersom vi inte vet i vilken omfattning de exempelvis arbetar, studerar eller har lämnat arbetskraften. Men om våra antaganden är korrekta kan vi alltså se om den relativa sysselsättningsgraden mellan grupperna skiljer sig åt upp till 24 månader efter starten av jobbcoachning. Det ger oss en bild av om jobbcoachning bidragit till att deltagarna fått en starkare ställning på arbetsmarknaden på längre sikt relativt om de inte börjat jobbcoachning vid den tidpunkt då de faktiskt började.

Andelen som var inskrivna som öppet arbetslösa, i program eller hade ett nystartsjobb är signifikant högre bland deltagare i jobbcoachning relativt vår matchade jämförelsegrupp under de 24 månader som följer efter starten av jobbcoachning (respektive mättillfälle för jämförelsegruppen). Skillnaden i absoluta tal är dock liten. Att det är fler *deltagare* som var inskrivna vid förmedlingen under de första tre månaderna kan förmodligen till viss del förklaras av det faktum att de deltog i en förmedlingsinsats och därmed tillfälligt minskade sitt arbetssökande, det vill säga blev ”inlåsta”. Men vi finner alltså inte heller att deltagarna var inskrivna i lägre grad då insatsen tagit slut. Detta resultat gäller då vi studerar samtliga år 2009–2011.

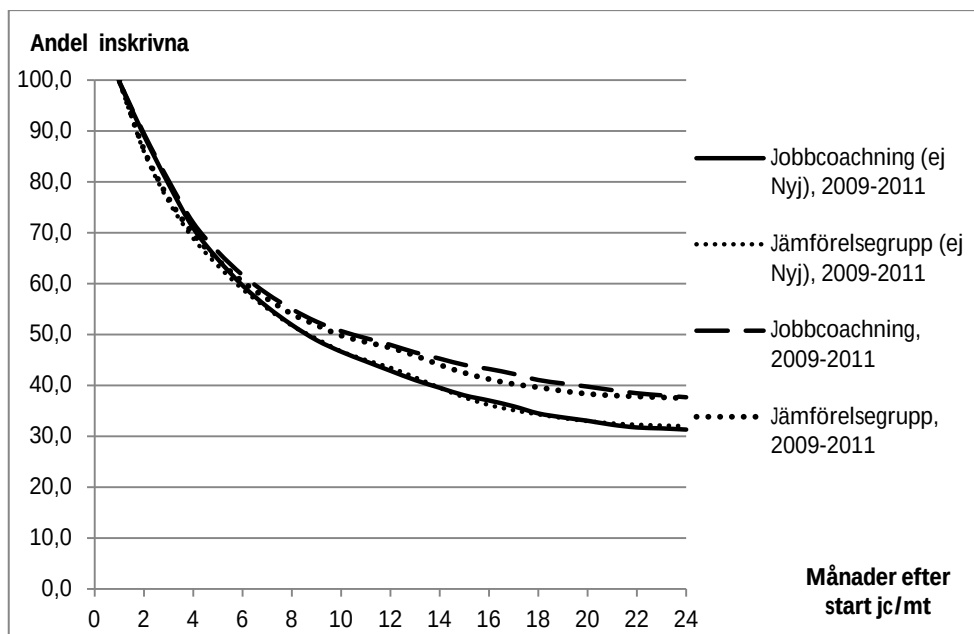
Om vi endast beräknar andelarna i deltagargruppen och jämförelsegruppen som var inskrivna som öppet arbetslösa eller deltog i program, det vill säga vi betraktar deltagare i nystartsjobb som icke inskrivna finner vi samma mönster. Andelen inskrivna blir givetvis lägre i båda grupper, men vi kan inte se att deltagare i jobbcoachning var inskrivna i lägre grad än vår matchade jämförelsegrupp. Istället var de i jämförelsegruppen inskrivna i lägre grad under de sju månader som följer direkt efter starten av jobbcoachning. Därefter är skillnaden mellan grupperna inte signifikant skild från noll. Att skillnaden mellan grupperna minskar då vi inte räknar nystartsjobb som inskrivning beror på att fler deltagare i jobbcoachning i ett senare skede deltar i nystartsjobb. Resultatet av dessa jämförelser redovisas i Figur 4.

Sammantaget finner vi alltså en relativt liten men positiv effekt på övergång i arbete, men ingen effekt på andelen inskrivna då vi tar hänsyn till kvarstående arbetssökande och arbetssökande som återgår i arbetslöshet. Dessa resultat kan tyckas motstridiga men kan förklaras på följande sätt. Då vi studerar *andelen inskrivna* över tid inkluderar vi även deltagare som återgått i arbetslöshet. Skillnaden i *övergång till arbete* gäller främst kortvariga arbeten och är i absoluta tal liten (motsvarande ca 7 dagars kortare tid i arbetslöshet för

deltagargruppen). Det betyder dels att förkortningen av arbetslöshetstiden är så pass liten att den inte återspeglas i någon hög grad då vi månadsvis tittar på andelen inskrivna, dels att många återgår i arbetslöshet efter en relativt kort tid i arbete. En ytterligare tänkbar orsak till denna skillnad kan ha att göra med registerkvalitet; det finns en risk att vi överskattar andelen deltagare som övergår i arbete om det är så att vi har bättre information om denna grupp relativt övriga arbetssökande. När vi beräknar effekter på övergång i arbete utgår vi från den registrerade informationen om skälet till att en arbetssökande lämnar AF. Det skulle potentiellt kunna vara så att övriga inskrivna i praktiken övergår i arbete i lika hög grad som deltagare i jobbcoachning men att orsaken till att de lämnar AF är okänd för arbetsförmedlaren. Om så vore fallet skulle vi se en skillnad i andelen som övergår i jobb, men andelen inskrivna vid förmedlingen skulle vara den samma för båda grupperna. Dessvärre har vi inte någon kompletterande datakälla som kan hjälpa oss att avgöra om det är en sann effekt eller informationsbrist som ligger bakom detta resultat. För gruppen som helhet sett över hela perioden 2009–2011 kan vi alldeles oavsett konstatera att effekten är liten.



Figur 3. Övergång till arbete för deltagare i jobbcoachning och matchade jämförelsepersoner, 2009–2011. I figuren redovisas skattad sannolikhet att kvarstå i arbetslöshet över tid för respektive grupp (*survival distribution function, sdf*) samt beräknad procentuell effekt upp till 450 dagar efter start av jobbcoachning (jc) eller motsvarande måttillfälle (mt) för jämförelsegruppen.



Figur 4. Månadsvis jämförelse av andelen inskrivna (öppen arbetslöshet, program och nystartsjobb) under 24 månader efter start av jobbcoachning, 2009-2011, samt motsvarande andelar exklusive deltagare i nystartsjobb.

9.2.2 Effekten störst för arbetssökande som fick jobbcoachning under 2009

Störst effekt tycks insatsen ha haft för deltagare som fick jobbcoachning någon gång under introduktionsåret 2009. Den skattade effekten på övergång i reguljärt arbete minskar sedan över tid. Då vi studerar hela gruppen av deltagare finner vi inte någon inlåsningseffekt under 2009, vilket är fallet för de två senare åren.⁵⁰ Effekten på övergång till arbete ett år efter start av insatsen är signifikant positiv under samtliga tre år som vi separat skattat effekter för, men sjunker kraftigt mellan 2009 och 2011. Effekten på tiden i arbetslöshet minskar från omkring 14 dagars kortare tid i arbetslöshet 2009 till drygt 2 dagars kortare tid i arbetslöshet under 2011. Vi mäter övergång till arbete upp till ett år efter start av jobbcoachning. För deltagare som fick jobbcoachning under 2009 (2010) mäter vi alltså övergång till arbete under 2009–2010 (2010–2011). De som deltog under januari–mars 2011 kan vi också följa upp till ett år efter

⁵⁰ Med inlåsningseffekt menas att arbetssökande som deltar i ett program eller en insats kvarstår som arbetssökande i högre grad under programperioden relativt vad de skulle ha gjort om de inte deltagit. Detta på grund av att den som deltar minskar sitt arbetssökande under den period som insatsen/programmet varar.

insatsens start. Men deltagare som startat jobbcoachning vid en senare tidpunkt kan vi inte följa lika länge då våra data endast sträcker sig till mars 2012. Det gör att skattningarna för 2011 är mer osäkra. Resultatet illustreras i Figur 5.

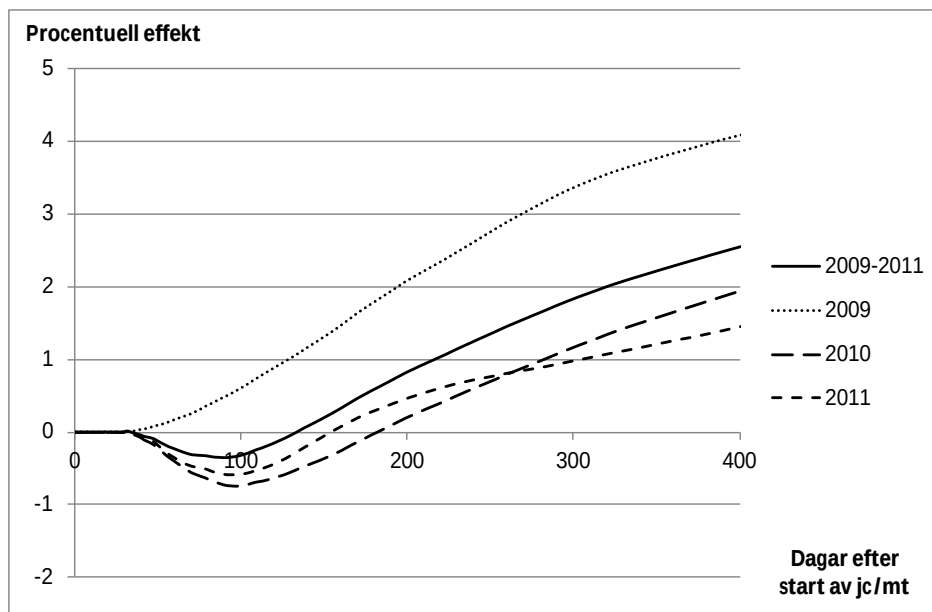
Vi ser samma mönster om vi också använder nystartsjobb som positivt utfall. Nivån på effekten är dock aningen högre med denna definition, det vill säga fler arbetssökande inom gruppen av deltagare får nystartsjobb relativt jämförelsegruppen. Tiden i arbetslöshet förkortas med knappt 15 dagar under 2009 medan motsvarande skattning för 2010 och 2011 är 6 respektive 4 dagars förkortad tid i arbetslöshet.

Liksom då vi studerar övergång i reguljärt arbete finner vi skillnader mellan åren 2009–2011 då vi studerar andelen inskrivna vid AF. Under 2009 tycks jobbcoachning ha haft en positiv påverkan på deltagarnas möjlighet att få och behålla arbete (mätt indirekt som andelen inskrivna). Under 2009 var det fler deltagare som var inskrivna vid förmedlingen (öppet arbetslösa och program, ej nystartsjobb) under de första tre månaderna efter starten av jobbcoachning. Viss inlåsning förkom alltså under den period insatsen pågick, men under de efterföljande 11 månaderna (månad 4–14) var andelen inskrivna lägre bland dem som deltagit i jobbcoachning relativt jämförelsegruppen. Under 2010 och 2011 finner vi ingen positiv effekt av att ha deltagit i jobbcoachning på andelen arbetssökande via Arbetsförmedlingen. För senare år tycks det alltså ha gått lika bra om man istället deltagit i övrig förmedlingsverksamhet. Detta resultat överrensstämmer väl med de resultat vi funnit på övergång i reguljärt arbete. I Figur 6 redovisar vi resultat för 2009 och 2010.⁵¹

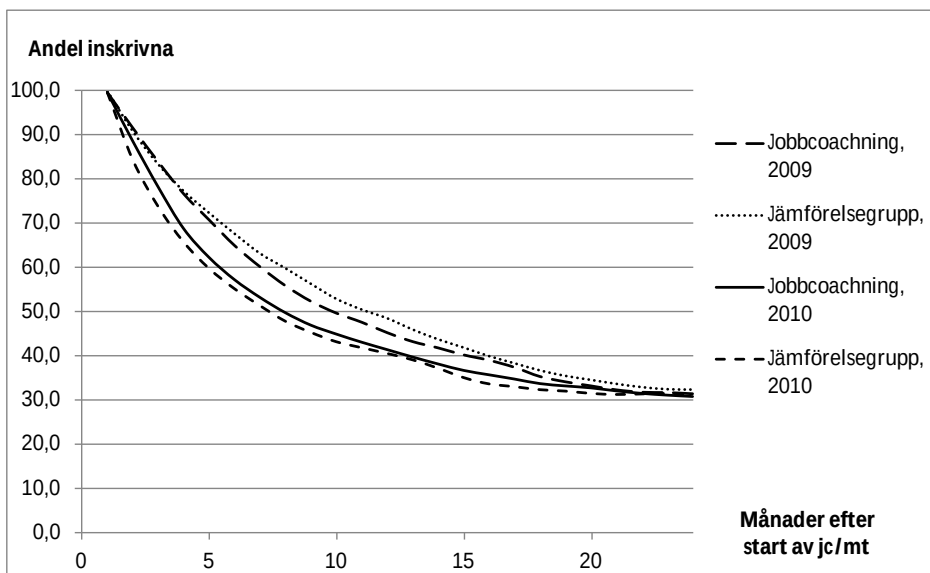
Vi finner således att de positiva effekter vi funnit av insatsen då vi studerar samtliga deltagare i hög grad drivs av ett positivt resultat för deltagare som fick jobbcoachning under 2009. Vad detta beror på vet vi inte men man kan tänka sig flera olika förklaringar. Det kan exempelvis bero på att innehållet i insatsen förändrats, eller på att jobbcoachningen fungerar olika väl under olika arbetsmarknadslägen. En annan tänkbar förklaring kan vara att insatsens innehåll påverkats negativt över tid på grund av ett kraftigt ökat antal deltagare. Om deltagarantalet ökar kraftigt är det rimligt att tro att det blir svårare att *hjälpa* deltagarna i samma grad. Det kan också vara svårare att *kontrollera* om deltagarna söker jobb i samma utsträckning. Man skulle även kunna tänka sig att deltagarsammansättningen förändrats över tid på ett sätt som vi inte kan observera via registerdata. Arbetssökande som deltog under 2009 kan ha varit mer motiverade att delta i en ”ny insats” och därför ansträngt sig i högre grad

⁵¹ Mönstret ser snarlikt ut mellan åren 2010 och 2011 upp till 12 månader efter starten av jobbcoachning. Vi kan dock inte följa dem som deltog i jobbcoachning 2011 längre än 12 månader, därför redovisas detta resultat inte i figuren.

att tillgodogöra sig och innehållet och därmed funnit i jobb i högre grad än arbetssökande som fått jobbcoachning vid senare tillfälle. Vilken eller vilka av dessa faktorer som är drivande till de resultat vi finner kan vi dock inte avgöra endast via registerdata utan det får bli föremål för framtida studier.



Figur 5. Effekter på övergång i reguljärt arbete för deltagare i jobbcoachning och matchade jämförelsegrupper för respektive år, 2009-2011.



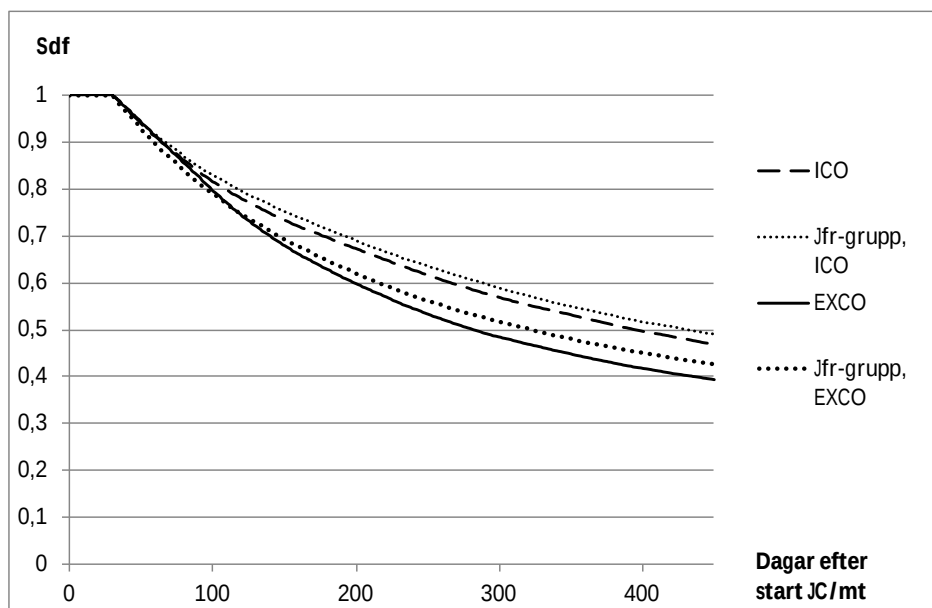
Figur 6. Andel inskrivna i öppen arbetslöshet eller program (exkl. nystartsjobb) vid Arbetsförmedlingen under 24 månader efter start av jobbcoachning 2009 och 2010.

9.3 Intern respektive extern coachning – vad funkar?

En naturlig uppdelning av deltagarna i jobbcoachning är den mellan arbetssökande som fått coachning av en privat aktör (extern) kontra dem som fått extra hjälp via Arbetsförmedlingens interna jobbcoacher. Vi har genomfört separata matchningar för samtliga deltagare (som uppfyller våra urvalskriterier) i intern och extern coachning, samt för undergrupper baserat på ålder, kön, födelseland och arbetslöshetshistoria för respektive inriktning. Vi börjar med att redovisa resultat för grupperna som helhet.

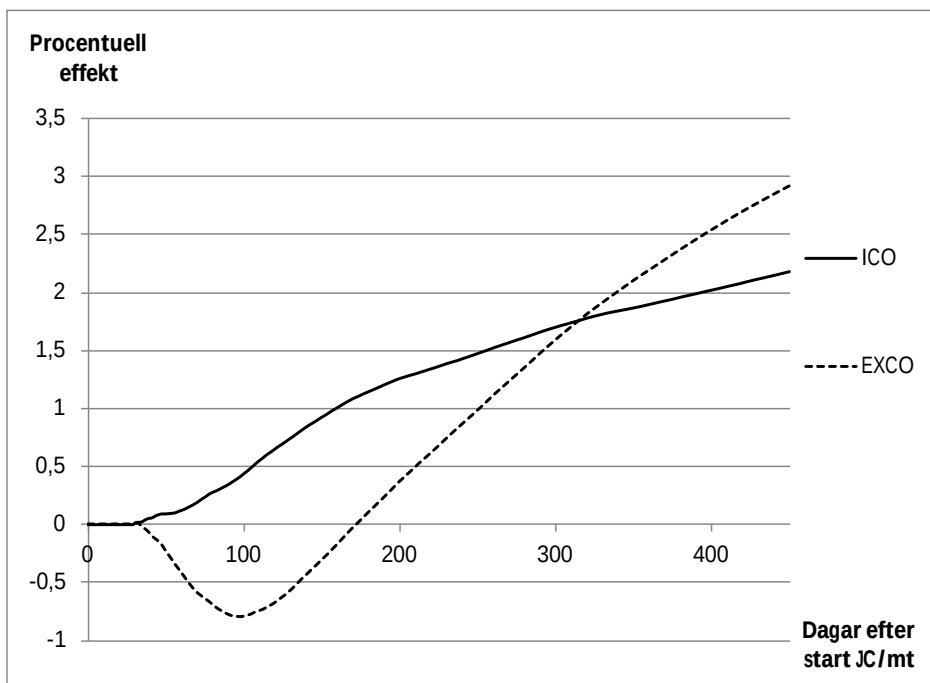
Som tidigare nämnts står deltagare i extern coachning i genomsnitt närmare arbetsmarknaden relativt deltagare i intern coachning. Det är också tydligt att dessa i högre grad övergår i arbete, vilket är att förvänta (se Figur 7). Den relevanta jämförelsen är därmed inte den absoluta nivån på övergången till jobb utan den skillnad som kan härledas till den hjälp de fått via jobbcoachning. Den procentuella skattade effekten skiljer sig något åt mellan intern och extern coachning, men då vi tar hänsyn till förväntad tid i arbetslöshet finner vi en lika stor effekt räknad i dagar på övergången till reguljärt arbete: för båda

grupperna minskar tiden i arbetslöshet med i genomsnitt sex dagar då vi studerar deltagare under 2009-2011 (se Figur 8).⁵²



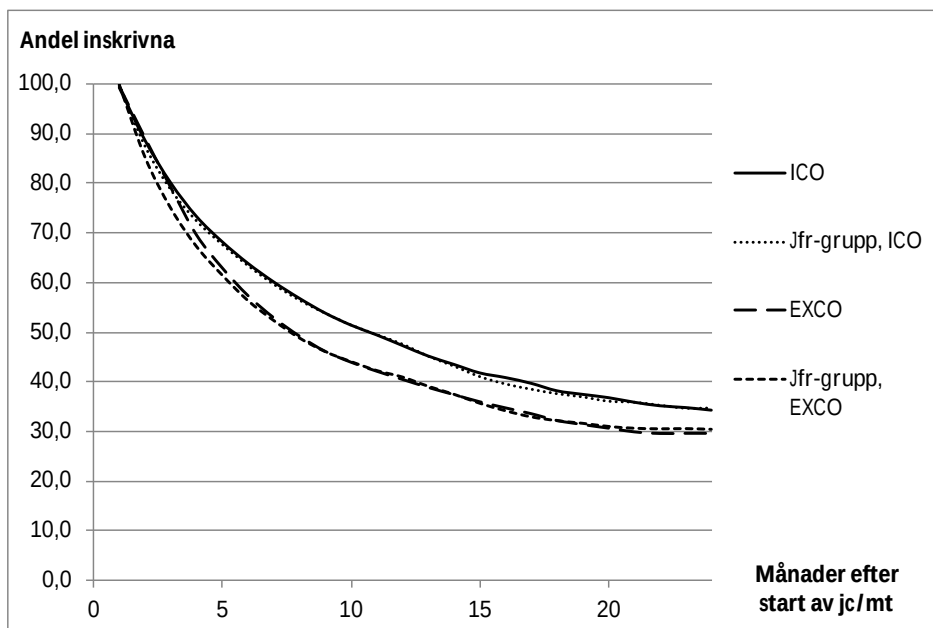
Figur 7. Övergång till reguljär sysselsättning för deltagare i intern och extern jobbcoachning, 2009-2011.

⁵² Procentuell effekt i dagar beräknas utifrån förväntad tid i arbetslöshet. Eftersom denna tid är något längre för deltagare i intern coachning än för deltagare i extern coachning kan en mindre procentuell effekt för deltagare i intern coachning ge samma effekt räknad i dagar som för deltagare i extern coachning.



Figur 8. Procentuell effekt på övergång till reguljär sysselsättning för deltagare i intern och extern jobbcoachning, 2009-2011.

Vi gör på motsvarande sätt en beräkning av andelen inskrivna vid Arbetsförmedlingen (öppen arbetslöshet och program, exkl. nystartsjobb) upp till 24 månader efter start av intern respektive extern jobbcoachning. Även i detta fall ser vi samma mönster för båda grupperna. Andelen inskrivna bland deltagare i jobbcoachning är högre än motsvarande andel bland matchade jämförelsepersoner under ungefär 6 månader efter start av jobbcoachning (viss inlåsningsseffekt). Därefter är skillnaden inte signifikant skild från noll mellan deltagare och jämförelsegrupp. Resultatet gäller för både intern och extern coachning. Utifrån detta utfallsmått kan vi inte finna att deltagare i jobbcoachning på längre sikt får en starkare ställning på arbetsmarknaden än vad de skulle ha fått utan jobbcoachning, oavsett om de fått intern eller extern jobbcoachning. I Figur 9 redovisar vi andelen inskrivna över tid för deltagare i intern och extern coachning samt för matchade jämförelsepersoner.



Figur 9. Andel inskrivna i öppen arbetslöshet eller program (exkl. nystartsjobb) vid Arbetsförmedlingen under 24 månader efter start av intern respektive extern jobbcoachning, 2009-2011.

9.3.1 Positiva effekter 2009 för både intern och extern coachning men effekterna minskar över tid

Mönstret är det samma för deltagare både i intern och i extern coachning då vi studerar effekter årsvis, det vill säga effekterna var positiva 2009 och minskar sedan över tid. För deltagare i intern coachning är effekten på övergång till reguljärt arbete endast signifikant positiv för dem som fick coachning under 2009. Effekten för deltagare i intern coachning motsvarade 2009 en förkortad tid i arbetslöshet med cirka 10 dagar på ett år. För 2010 och 2011 finner vi inte någon skillnad i övergång till arbete mellan deltagare i intern coachning relativt matchade arbetssökande som vid samma tillfälle inte tog del av insatsen. Detta mönster gäller även då vi jämför andelen inskrivna vid AF upp till 24 månader. Vi finner att arbetssökande som deltog i intern coachning under 2009 var inskrivna i lägre grad än matchade jämförelsepersoner under de efterföljande 24 månaderna, medan vi inte finner några positiva skillnader mellan dessa grupper för senare år.

För deltagare i extern coachning finner vi en positiv effekt på övergång i arbete både under 2009 och 2010. Förkortningen av tiden i arbetslöshet för dem som deltog i extern coachning under 2009 motsvarade knappt 15 dagar, men

sjönk till knappt 5 dagar för dem som fick coachning under 2010. Skattningen för 2011 är inte signifikant skild från noll. Andelen inskrivna följer samma mönster som för deltagare i intern coachning, det vill säga signifikant lägre andel inskrivna deltagare under 2009 men inte för senare år.

9.4 Resultat för olika deltagargrupper

En viktig fråga att ställa då vi utvärderar förmedlingsinsatser av denna karaktär är hur insatsen är tänkt att fungera och vilken eller vilka grupper som i praktiken därmed kan ha nytta av den hjälp som erbjuds. I avsnittet nedan redovisar vi därför separata skattningar för olika grupper av deltagare i jobbcoachning för vilka jobbcoachningen kan förväntas ha olika betydelse: kort/lång arbetslöshetshistoria, födelseregion, utbildningsstatus, ålder, kön och region. Vi gör även flertalet av dessa separata skattningar efter intern/extern coachning. Vi använder oss av motsvarande metoder, urvalsvillkor och utfallsmått som tidigare. Vi inleder dock med en diskussion av vad vi kan förvänta oss för resultat.

Det huvudsakliga innehållet i jobbcoachning är vägledning i att söka jobb. Den som deltar i jobbcoachning får hjälp att sätt upp mål för sitt arbetssökande, hjälp med att kontakta arbetsgivare, förbättra sitt arbetssökande via cv, ansökningsbrev eller liknande samt förbereda sig inför anställningsintervjuer (se avsnitt 7.1.1 och 5.1). Det vill säga verksamhet för arbetssökande som är relativt nära att få ett jobb, men som behöver extra vägledning för att finna och få ett arbete. Det är därför rimligt att tro att denna typ av hjälp fungerar bättre för vissa grupper av arbetssökande än för deltagargruppen som helhet.

En grupp där man kan förvänta sig bättre effekter av insatsen är arbets-sökande som har en kort arbetslöshetshistoria. Det kan röra sig om arbetssökande som är på väg in på arbetsmarknaden eller som har en kort tid i arbetslöshet bakom sig, och som därmed saknar en del av de färdigheter som coacherna lär ut. Det är mer oklart om arbetssökande som varit arbetslösa under en längre period kan dra samma nytta av dessa tjänster. Dessa har hunnit ta del av ordinarie förmedlingsverksamhet i form av vägledning och utbildning under en längre tid. Den extra hjälp som jobbcoachningen innebär kan därmed tänkas vara av mindre betydelse då den till stora delar innehållsmässigt består av hjälp som de redan kan ha fått i en eller annan form. Det kan också vara så att en längre tid i arbetslöshet i sig gör det svårare för de arbetssökande att få ett arbete, så kallad stigmatisering. En längre tid i arbetslöshet kan uppfattas av potentiella arbetsgivare som en signal om att den arbetssökande har en lägre produktivitet än andra arbetssökande, vilket gör det svårare för den arbets-sökande att få ett jobb. För personer med längre tid i arbetslöshet bakom sig är

det därför rimligt att tro att exempelvis praktik, utbildning eller ett större inslag av arbetsgivarkontakter kan vara mer betydelsefullt för att få ett arbete än hjälp med *hur* man ska söka efter arbete, vilket är det grundläggande inslaget i jobbcoachning. Vi kan därför utifrån detta resonemang förvänta oss bättre effekter för korttidsarbetslösa relativt arbetslösa med längre tider i arbetslöshet bakom sig.

Vidare skulle det kunna vara så att arbetssökande personer som invandrat till Sverige kan dra nytta av insatsen jobbcoachning. Detta eftersom innehållet i insatsen till stora delar utgörs av hjälp att formulera exempelvis cv och ansökningshandlingar samt skapa kontakt med arbetsgivare. Man kan tänka sig att åtminstone en delmängd av dem som exempelvis i vuxen ålder invandrat från ett utomnordiskt land kan ha ett mer begränsat kontaktnät än svenskfödda arbetssökande, ha större behov av språklig hjälp samt kan ha mindre kunskap om hur processen att söka jobb på den svenska arbetsmarknaden brukar gå till. Om så är fallet kan en jobbcoach tänkas ha betydelse för dessa arbetssökandes chanser att få jobb. Bland arbetssökande som befunnit sig länge på den svenska arbetsmarknaden och som är vana att skriva på svenska (exempelvis äldre och svenskfödda) förväntar vi oss att nyttan av att delta i jobbcoachning är mindre.

Ytterligare en grupp för vilken insatsen kan tänkas vara av betydelse är arbetssökande med hög utbildning. Man kan tänka sig att sättet att formulera sig och presentera sin utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet är viktigare då man söker jobb som kräver just högre utbildning relativt mer okvalificerade arbeten. Just detta moment utgör en stor del av jobbcoachningen. Nedan redovisar vi resultatet från dessa skattningar.

9.4.1 Arbetssökande med kort inskrivningstid får starkare ställning på arbetsmarknaden efter jobbcoachning

Vi finner positiva effekter för deltagare som varit arbetssökande mycket kort tid innan de fått en jobbcoach men inte för deltagare som varit öppet arbetslösa en längre period. Detta resultat överrensstämmer väl med det resonemang vi fört ovan. För arbetssökande med upp till 40 dagars arbetslöshet innan de börjat delta i jobbcoachning finner vi en signifikant positiv effekt på övergång till osubventionerad sysselsättning. Effekten motsvarar en förkortad tid i arbetslöshet med cirka 10 dagar (uppskattad tid till jobb för denna grupp om de inte fått jobbcoachning är cirka 245 dagar) För arbetssökande med längre perioder än 40 dagar av arbetslöshet bakom sig innan de börjar delta i jobbcoachning är effekten inte signifikant skild från noll.

Detta mönster återkommer även då vi mäter andelen deltagare och jämförelsepersoner som kvarstår eller återkommer till Arbetsförmedlingen som öppet arbetslösa eller som programdeltagare (ej nystartsjobb) under de

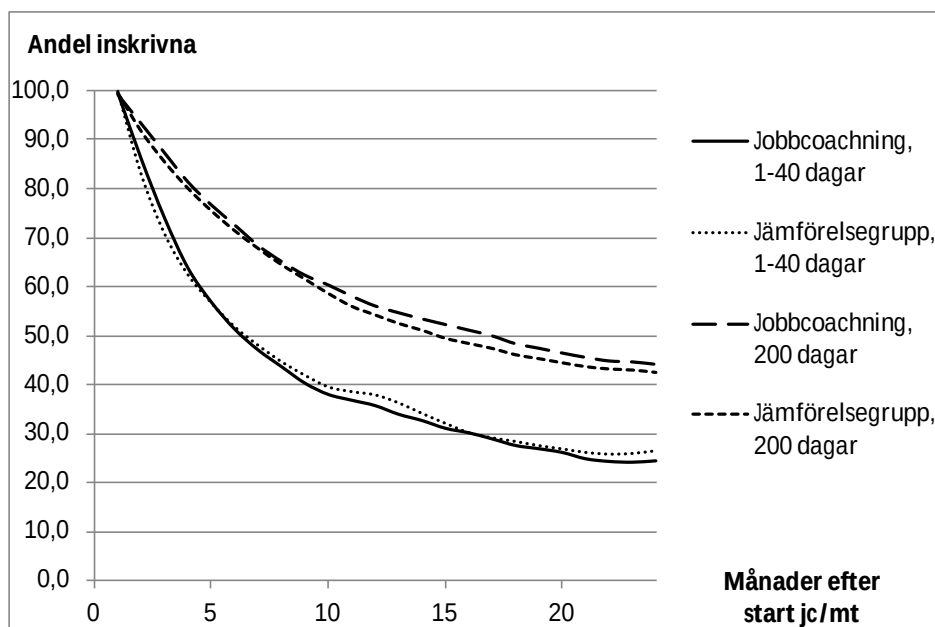
efterföljande 24 månaderna efter starten av jobbcoachning. I Figur 10 redovisar vi andelen inskrivna deltagare och jämförelsepersoner som varit arbetslösa kort tid (1–40 dagar) respektive lång tid (minst 200 dagar) innan de fick jobbcoachning. Det är givetvis stor skillnad i andelen som får jobb mellan arbetssökande med korta och långa tider i arbetslöshet bakom sig: det är betydligt fler som får jobb bland arbetssökande med korta inskrivningstider. Men vi kan också se att deltagare i jobbcoachning med mycket korta arbetslöshetstider efter ca sex månader upp till 15 månader i lägre grad är inskrivna som arbetssökande vid förmedlingen relativt matchade jämförelsepersoner med motsvarande arbetslöshetshistorik. Det kan både bero på att de får jobb i högre grad och/eller att de får jobb med längre varaktighet. Vilken faktor som är den viktiga i detta fall går dock inte att avgöra endast utifrån registerdata från AF. Vi finner inte denna skillnad för deltagare med något längre arbetslöshetstider innan de får jobbcoachning. För arbetssökande med långa tider i arbetslöshet är skillnaden till och med negativ över hela den period vi kan följa de arbetssökande. Tydligast är denna negativa skillnad för dem som varit arbetssökande 7 månader eller längre innan de fick jobbcoachning.

Detta resultat gäller även då vi delar upp deltagarna efter om de deltagit i intern eller extern coachning. Vi finner en positiv effekt på *övergång i reguljärt arbete* för båda grupperna bland deltagare med mycket korta tider i arbetslöshet bakom sig. För deltagare i intern coachning med max 40 dagars arbetslöshet bakom sig förkortas den genomsnittliga tiden i arbetslöshet med omkring 10 dagar. Motsvarande siffra för deltagare i extern coachning är cirka 8 dagar. För deltagare med längre tid i arbetslöshet bakom sig hittar vi inga signifikanta effekter på övergång till arbete.

Resultatet är något mer positivt för deltagare i extern coachning då vi studerar *andelen inskrivna* över tid. För deltagare i extern coachning med upp till 40 dagars arbetslöshet bakom sig i aktuell inskrivningsperiod finner vi att de sju månader efter start av jobbcoachning var inskrivna som arbetssökande i något lägre grad än jämförbara arbetssökande som inte deltog i jobbcoachning. För deltagare i extern coachning med längre inskrivningstider finner vi inte någon signifikant minskning av andelen som var inskrivna vad AF relativt matchade jämförelsepersoner. Deltagare i intern coachning tycks inte vara inskrivna i lägre grad än jämförbara arbetssökande oavsett tidigare tid i arbetslöshet.

Ett potentiellt problem med att skatta effekter för arbetssökande med mycket korta tider i arbetslöshet bakom sig är dock att vi helt enkelt har mindre information om denna grupp. Vi bygger vår matchningsansats till stora delar på att vi kan finna deltagare och jämförelsepersoner med likartade förutsättningar

att få jobb *utifrån deras arbetslöshetshistorik*. Ju kortare tid i arbetslöshet desto större osäkerhet får vi därför vid matchningen. För denna grupp är alltså risken större att deltagare och jämförelsepersoner skiljer sig åt på olika sätt som vi inte lyckas fånga via registerdata, men som påverkar hur snabbt de får jobb. Effektskattningen för deltagare med längre tider är därför sannolikt mer säker än för deltagare med mycket kort tid i arbetslöshet bakom sig. Vi finner dock att matchningen fungerat väl med avseende på observerbara egenskaper även för gruppen med mycket kort tid i arbetslöshet innan de fått jobbcoachning. Vi bör dock vara något mer försiktiga då vi diskuterar storleken på effekten.



Figur 10. Andel inskrivna vid Arbetsförmedlingen efter tid i arbetslöshet före start av jobbcoachning, 2009-2011.

9.4.2 Positiva effekter för kvinnor, utomnordiskt födda och högutbildade

Vi finner att jobbcoachning tycks ha olika betydelse för olika grupper av deltagare. Om vi utgår från en kombination av våra utfallsmått finner vi positiva effekter för kvinnor, arbetssökande födda i land utanför Norden samt för deltagare med eftergymnasial utbildning. För samtliga dessa grupper ser vi en positiv effekt på övergång i arbete och de är också i lägre grad inskrivna som arbetssökande vid Arbetsförmedlingen efter att de deltagit i jobbcoachning relativt matchade jämförelsepersoner. För deltagargrupperna unga (20–25 år),

högst gymnasieutbildning och boende i andra län än Norrland finner vi en svagt positiv effekt på övergång i reguljärt arbete, men ingen eller negativ effekt på andelen inskrivna vid AF över tid. För män, arbetssökande födda i Norden (i huvudsak Sverige), arbetssökande som är mellan 50–60 år samt för boende i Norrland är de skattade effekterna för övergång till osubventionerad sysselsättning inte signifikant skilda från noll. Dessa grupper är också i högre grad än matchade jämförelsepersoner inskrivna som arbetssökande vid AF över tid.

Resultaten ovan gäller även uppdelningen intern/extern coachning. Vi finner positiva resultat för kvinnor både i intern och extern coachning, medan resultatet för män endast är svagt positivt då vi studerar övergång till reguljärt arbete för deltagare i extern coachning, men inte då vi studerar andelen inskrivna vid AF över tid. För kvinnor som deltagit i jobbcoachning är den genomsnittliga minskningen av tiden i arbetslöshet ungefär 17 dagar under ett år för båda grupperna (internt och externt coachade). Den främsta orsaken är en ökad övergång till tillfälliga arbeten, men för kvinnor i extern coachning ser vi även en viss ökad övergång till arbeten av (potentiellt) mer långvarig karaktär.⁵³ Vi finner även att kvinnor som deltagit i jobbcoachning på längre sikt är inskrivna vid AF i lägre grad än jämförbara arbetssökande som inte deltog i jobbcoachning vid samma tidpunkt (se Figur 11). Liksom i tidigare redovisade skattningar är effekten som störst för dem som deltog under 2009 och minskar därefter gradvis. För män finner vi alltså *överlag* ingen positiv effekt varken av att delta i intern eller extern coachning. Andelen inskrivna män i intern respektive extern coachning 2009–2011 relativt matchade jämförelsepersoner redovisas i Figur 12.

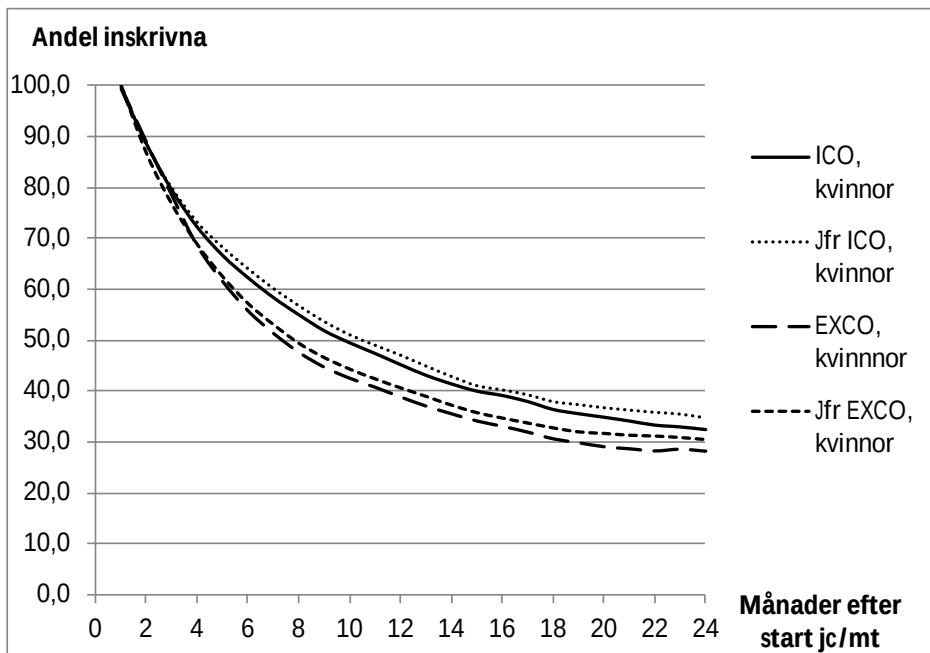
Liksom då vi studerat deltagargruppen som helhet ser vi att den genomsnittliga utbildningsnivån och arbetslöshetshistorien skiljer sig åt mellan kvinnor och män i både extern och intern coachning – kvinnor som fått jobbcoachning utgörs i högre grad av arbetssökande med eftergymnasial utbildning och de har en genomsnittligt kortare arbetslöshetstid bakom sig jämfört med män som fått jobbcoachning. Det kan vara en förklaring till att vi finner större effekter för kvinnor än för män. Men vi ser också att deltagare i extern coachning oavsett kön har en genomsnittligt högre utbildningsnivå, vilket kan förklara den allmänt högre övergången till arbete relativt deltagare i intern coachning.

För deltagare i extern coachning som är födda i ett utomnordiskt land tycks jobbcoachningen medföra att de får en något starkare ställning på arbets-

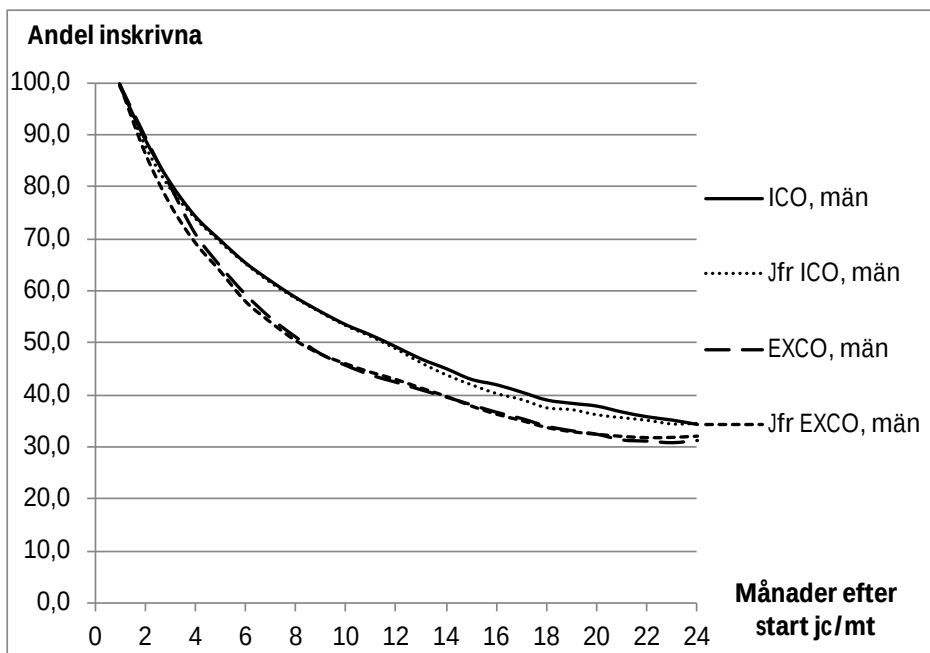
⁵³ I detta fall mätt som andelen som lämnar arbetsförmedlingen via avaktualiseringsorsak 1, det vill säga "Erhållit arbete".

marknaden. Vi finner för denna grupp en positiv effekt både på övergång i arbete och på andelen inskrivna vid förmedlingen över tid. För utomnordiskt födda som deltagit i intern coachning finner vi en positiv övergång i arbete, men andelen inskrivna vid förmedlingen över tid är inte signifikant skild från noll relativt jämförbara arbetssökande som inte deltog i jobbcoachning. Även inom gruppen av utomnordiskt födda finner vi huvudsakligen positiva effekter för kvinnor men inte för män.

Möjliga förklaringar till varför vi kan finna positiva effekter för deltagare med utomnordisk bakgrund och för högutbildade har diskuterats ovan och resultatet överensstämmer alltså väl med dessa resonemang. Varför vi finner positiva effekter för kvinnor men inte för män framstår som mer oklart, liksom varför jobbcoachning inte tycks ha haft någon betydelse för unga arbets-sökande. När det gäller kvinnor kan dock sannolikt effekten åtminstone delvis förklaras av att de som ingår i vårt urval i genomsnitt har kortare arbetslöshet, i högre grad eftergymnasial utbildning och i något högre grad är födda i ett utomnordiskt land relativt vår urvalsgrupp av män. Det vill säga just de grupper som vi funnit positiva effekter för. Det är dock inte hela förklaringen till den positiva effekten för kvinnor. Vi har dock tidigare konstaterat att den positiva effekten för deltagargruppen som helhet i hög grad drivs av temporära arbeten. Möjligen kan det vara en bidragande orsak till att vi finner bättre resultat för kvinnor än för män. Det förekommer exempelvis ofta tidbegränsade arbeten inom offentlig sektor, vilka i stor utsträckning utförs av just kvinnor. Men om detta är en viktig faktor i detta fall bör utredas närmare innan vi slår fast att det är en korrekt analys.



Figur 11. Andel inskrivna (ej nystartsjobb), kvinnor i intern/extern coachning 2009-2011.



Figur 12. Andel inskrivna (ej nystartsjobb), män i intern/extern coachning 2009-2011.

9.5 Sammanfattning

Vår huvudsakliga slutsats är att jobbcoachning som helhet har relativt små effekter på övergång till reguljärt arbete och framtida inskrivning vid Arbetsförmedlingen, men insatsen har för vissa grupper av arbetssökande och framförallt för dem som deltog under 2009 bidragit till att de stärkt sin ställning på arbetsmarknaden. Detta gäller främst arbetssökande med mycket korta tider i arbetslöshet bakom sig innan de fått jobbcoachning, kvinnor, arbetssökande med utomnordisk bakgrund samt högutbildade. För övriga grupper vi studerat (exempelvis män, yngre, äldre, svenskfödda och arbetssökande med längre tider i arbetslöshet bakom sig) finner vi sammantaget inte någon positiv effekt av att ha deltagit i jobbcoachning. Jobbcoachning som insats tycks ha haft negativ betydelse för personer med långa inskrivningstider och för äldre arbetssökande genom viss inlåsning. Vi finner positiva effekter för olika grupper av arbetssökande i något högre grad bland deltagare i extern relativt intern coachning, men skillnaderna är i absoluta tal små. Inom gruppen av deltagare i extern coachning finner vi fler med eftergymnasial utbildning och med kortare arbetslöshetshistorik, vilket tycks vara förknippat med positiva effekter av jobbcoachning. De positiva effekter vi funnit är som störst för arbetssökande som deltog i jobbcoachning under 2009. Därefter minskar effekterna för alla grupper vi studerat. Vad som orsakar den minskade effekten under 2010 och 2011 kan vi endast spekulera om. Det kan exempelvis tänkas bero på att innehållet i insatsen förändrats eller på att jobbcoachningen fungerar olika väl under olika arbetsmarknadslägen. En annan tänkbar förklaring kan vara att insatsens volym ökat över tid, vilket skulle kunna påverka kvaliteten på innehållet negativt. De grupper vi studerat utgör även endast en tredjedel av samtliga som deltagit i jobbcoachning under perioden 2009-2011. Den grupp vi studerat har från början haft en starkare ställning på arbetsmarknaden än övriga deltagare i jobbcoachning. Våra resultat pekar på att deltagare som stått nära arbetsmarknaden då de fått jobbcoachning i högre grad övergått i arbete och på längre sikt i lägre utsträckning återgått i arbetslöshet. Våra resultat kan alltså inte sägas vara giltiga för hela gruppen av deltagare i jobbcoachning under den studerade perioden.

Tabell 19. Sammanfattning av effekter på övergång i arbete och andel inskrivna vid AF 1-24 månader efter start av jobbcoachning. I tabellen redovisas endast signifikanta skillnader på 5 procents signifikansnivå.

Deltagargrupp	Antal matchade deltagare i jc	Övergång i osubv. sysselsättning ett år efter start av jc, 2009-2011	Inskrivning vid AF (öppen arbetslöshet och program) 1-24 månader efter start jc	Inskrivning vid AF (öppen arbetslöshet och program exkl. nystartsjobb), 1-24 månader efter start jc
Samtliga deltagare i jobbcoachning (jc)	131 119	Positiv (2,3 %), -7 dagar	Negativ månad 1-22	Ej signifikant skillnad
Deltagare med 1-40 dagars arbetslöshet före start jc	51 615	Positiv (4,2 %), -10 dagar	Negativ månad 1-4, positiv 7-15	Negativ månad 1-4, positiv 7-15
Deltagare med 41-80 dagars arbetslöshet före start av jc	25 252	Ej signifikant	Negativ månad 1-8	Negativ månad 1-8
Kvinnor	67 418	Positiv (4,5 %), -12 dagar	Negativ månad 1-5	Negativ månad 1-5, positiv 8-24
Män	60 935	Ej signifikant	Negativ månad 1-24	Negativ månad 1-9 samt 14-20
Födda i land utanför Norden	39 819	Positiv (3,41 %), -11 dagar	Negativ månad 1-5	Negativ månad 1-4, positiv 8-15
Kvinnor födda i land utanför Norden	21 590	Positiv (5,2 %), -16 dagar	Negativ månad 1-3, positiv 5-24	Negativ månad 1-3, positiv 5-24
Män födda i land utanför Norden	18 797	Positiv (2,2 %), -7 dagar	Negativ månad 1-5	Ej signifikant
Födda i Norden	90 731	Ej signifikant	Negativ månad 1-23	Negativ månad 1-11 samt 14-20
Kvinnor födda i Norden	47 161	Positiv (4,6 %), -12 dagar	Negativ månad 1-5 samt 11-20	Negativ månad 1-4
Män födda i Norden	43 565	Ej signifikant	Negativ månad 1-24	Negativ månad 1-21
20-25 år	33 888	Positiv (1,7 %), -4 dagar	Negativ månad 1-18	Negativ månad 1-8

Deltagargrupp	Antal matchade deltagare i jc	Övergång i osubv. sysselsättning ett år efter start av jc, 2009-2011	Inskrivning vid AF (öppen arbetslöshet och program) 1-24 månader efter start jc	Inskrivning vid AF (öppen arbetslöshet och program exkl. nystartsjobb), 1-24 månader efter start jc
50-60 år	18 635	Ej signifikant	Negativ månad 1-24	Negativ månad 1-10
Högst gymnasieutbildning	86 467	Positiv (2,3 %), -7 dagar	Negativ månad 1-21	Negativ månad 1-8
Eftergymnasial utbildning	44 642	Positiv (4,7 %), -13 dagar	Negativ månad 1-3, positiv 5-15	Negativ månad 1-3, positiv 5-24
Storstadslän (Stockholm, Västra Götaland, Skåne)	67 894	Positiv (3,6 %), -10 dagar	Negativ månad 1-4	Negativ månad 1-3
Norrland	12 784	Ej signifikant	Negativ månad 1-21	Negativ månad 1-9
Övriga län	50 431	Positiv (2,1 %), -6 dagar	Negativ månad 1-24	Negativ månad 1-6
Intern coachning (ICO)	43 945	Positiv (1,9 %), -6 dagar	Negativ månad 1-23	Negativ månad 1-5
ICO, kvinnor	24 124	Positiv (5,6 %), -17 dagar	Positiv månad 5-9	Positiv, månad 4-24
ICO, män	22 571	Ej signifikant	Negativ månad 1-23	Negativ månad 1-3 samt 13-21
ICO, utomnodiskt födda	11 911	Positiv (3,0 %), -10 dagar	Negativ månad 3-10	Ej signifikant
ICO, kvinnor utomnodiskt födda	7 859	Positiv (4,2 %), -14 dagar	Positiv månad 12-24	Positiv månad 11-24
ICO, män utomnodiskt födda	5 468	Ej signifikant	Negativ månad 1-23	Negativ månad 4-9
ICO, 1-40 dagars arbetslöshet före start av jc	13 788	Positiv (4,0 %), -10 dagar	Ej signifikant skillnad	Ej signifikant skillnad
ICO, 41-80 dagars arbetslöshet före start av jc	9 076	Ej signifikant	Negativ månad 1-6	Negativ månad 1-5

Deltagargrupp	Antal matchade deltagare i jc	Övergång i osubv. sysselsättning ett år efter start av jc, 2009-2011	Inskrivning vid AF (öppen arbetslöshet och program) 1-24 månader efter start jc	Inskrivning vid AF (öppen arbetslöshet och program exkl. nystartsjobb), 1-24 månader efter start jc
Extern coachning (EXCO)	84 416	Positiv (2,3 %), -6,2 dagar	Negativ månad 1-21	Negativ månad 1-7
EXCO, kvinnor	44 627	Positiv (6,3 %), -16 dagar	Negativ månad 1-3, positiv 5-14	Negativ månad 1-3, positiv 5-24
EXCO, män	39 788	Positiv (1,2 %), -3 dagar	Negativ månad 1-9, samt 13-21	Negativ månad 1-8
EXCO, utomnodiskt födda	25 672	Positiv (4,3 %), -10 dagar	Negativ månad 1-3, positiv 7-10	Negativ månad 1-3, positiv 6-11
EXCO, kvinnor utomnodiskt födda	13 645	Positiv (5,9 %), -18 dagar	Negativ månad 1-3, positiv 6-11	Negativ månad 2-3, positiv 6-24
EXCO, män utomnodiskt födda	11 950	Positiv (3,0 %), -13 dagar	Negativ månad 1-3	Negativ månad 1-2, positiv 9-12
EXCO, 1-40 dagars arbetslöshet före start av jc	35 072	Positiv (3,9 %), -8 dagar	Negativ månad 1-4, positiv 7-24	Negativ månad 1-4, positiv 7-24
EXCO, 41-80 dagars arbetslöshet före start av jc	16 176	Ej signifikant	Negativ månad 1-8	Negativ månad 1-8

10 Avslutning

Jobbcoachning för arbetslösa utanför jobb- och utvecklingsgarantin och jobbgarantin för ungdomar har funnits i fyra år. Ungefär 300 000 beslut om jobbcoachning (fördelat över ca 273 000 personer) hade fattats till och med mars 2012. Den totala kostnaden uppgick till 2,6 miljarder kronor, runt 9 000 kronor per beslut.⁵⁴ Coachningen har bedrivits av externa privata kompletterande aktörer och interna coacher på Arbetsförmedlingen.

Vi finner att Arbetsförmedlingen svarade snabbt på regeringens uppdrag att genomföra coachprojektet – de byggde upp en intern organisation, handlade upp externa coacher och anställde interna coacher över hela landet. Regeringens uttryckta vilja att erbjuda ett stort utbud av aktörer ledde till att hundratals externa coacher upphandlades. Det snabba genomförandet av uppdraget och önskemål om att ha många aktörer kan ha påverkat den låga graden av kravspecifiering i den första upphandlingen. I den andra upphandlingen 2012 är tjänsten mer specificerad och högre krav ställs på de externa leverantörernas tjänster. Det bidrar t.ex. till att den andel som träffar sin coach åtminstone en gång i veckan har ökat från 32 procent under den tidigare upphandlingen till 84 procent år 2012. De arbetssökande väljer själv vilken extern coach de ska gå till, men cirka 30 procent uppger att de inte haft möjlighet att göra ett genomtänkt val. Det stora utbudet och alltför allmänt hållen information kan vara orsaker till detta.

Arbetsförmedlingens interna coachning har under vår studerade period gått från att vara mer centralt styrd och utföras av korttidsanställda coacher till att i större utsträckning kunna variera mellan olika förmedlingskontor och att utföras av coachförmedlare som också har ordinarie förmedlaruppgifter. Under 2009–2010 var det i större utsträckning möjligt för de arbetssökande att själva välja mellan intern och extern coach än från år 2011 och framåt. Interna coacher tycks idag, 2012, inte vara tillgängliga vid alla kontor.

Det är bara små skillnader mellan de som gick hos en coach och de som tillhörde målgruppen men som inte deltog. Deltagarna var något yngre, lite bättre utbildade och något fler var kvinnor. Knappt 45 procent av deltagarna hade varit arbetslösa en kort period, två månader eller mindre. Lite knappt 30 procent av deltagarna hade varit arbetssökande i mer än tio månader. Utrikes

⁵⁴ Knappt 200 000 beslut för extern upphandlad coach och drygt 100 000 beslut hos intern coach hos Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen har fått knappt en miljard kronor per år i extra medel. Den externa coachningen har kostat ungefär 1,6 miljarder och den interna 1 miljard. Vi finner inte några stora kostnadsskillnader mellan extern och intern coachning, givet de siffror vi har tillgång till. Det har inte varit möjligt att få uppgifter om förmedlingens extra administrativa kostnader. Vi vet inte om övriga arbetssökandes resurser påverkats.

födda samt personer äldre än 60 år har varit underrepresenterade. Under den studerade perioden har deltagarna hos kompletterande aktörer varit i genomsnitt lite yngre, har haft något högre utbildning och färre har haft någon nedsättning i arbetsförmåga jämfört med deltagarna i intern coachning.

De som deltar i coachning får extra hjälp jämfört med andra arbetslösa. De har fler och längre möten och får hjälp med cv, personligt brev och att sätta upp mål för arbetssökandet. Deltagarna som går hos en extern coach tar del av fler aktiviteter än de i intern coachning. De är också nöjdare, nästan 75 procent av deltagarna i extern coachning är ganska eller mycket nöjda, hos förmedlingens coacher är ungefär 65 procent mycket eller ganska nöjda. Cirka 50 procent av de arbetssökande som inte deltagit är nöjda med den service de får från Arbetsförmedlingen. Ungefär 40 procent av coachdeltagarna säger att hjälpen lett till att de söker fler arbeten och i genomsnitt uppger de också fler antal sökta arbeten än andra arbetslösa.

För att studera effekter av coachningen har vi valt ut deltagare som tidigare i arbetslöshetsperioden inte deltagit i andra program och som innan arbetslöshetsperioden inte varit inskrivna på förmedlingen under åtminstone sex månader. Vi gör det för att fånga effekterna av just jobbcoachning. Vi är intresserade av om i) deltagarna börjar arbeta fortare än vad de skulle ha gjort om de inte fått coachning (inom ett år efter påbörjad coachning); samt om ii) deltagarna i lägre grad är kvar som arbetssökande på Arbetsförmedlingen (upp till 24 månader efter coachstart). Här fångar vi upp dem som till exempel återkommer efter ett kortare arbete. Vår behandlingsgrupp motsvarar ungefär en tredjedel av coachdeltagarna. Dessa har varit arbetslösa kortare tid jämfört med övriga coachdeltagare.

Vi finner att resultaten skiljer sig åt mellan olika grupper. För kvinnor, de som varit arbetslösa högst 40 dagar, utomnordiskt födda och de som har en eftergymnasial utbildning tycks coachningen hjälpt, fler arbetar och färre är inskrivna som arbetssökande upp till 24 månader.

För långtidsarbetslösa är effekten av coachning snarast den motsatta – de som deltagit börjar arbeta i lägre grad än de matchade jämförelsepersonerna som inte deltagit. Tydligast är det för dem som hade varit arbetslösa sju månader eller mer när de fick coachning. Vi finner inte heller positiva effekter för män, arbetssökande födda i Norden, de som är 50–60 år eller deltagare som bor i Norrland. Effekterna för övergång till arbete är inte signifikant skilda från noll och de är också oftare inskrivna vid förmedlingen under 24 månader.

Genomsnittseffekten för samtliga deltagare är låg – ett år efter coachningen börjat har deltagarna 2 procents högre övergång till arbete, vilket motsvarar 7 dagars förkortad arbetslöshet. Resultatet drivs av det första året. För deltagare

som coachades 2009 var effekten 4 procent eller 14 dagar kortare arbetslöshet. Men effekten minskar sedan över åren och för dem som deltog 2011 är effekten 1,3 procents högre övergång till arbete eller 2 dagars förkortad arbetslöshet. Effekten kommer huvudsakligen från tillfälligt arbete, timanställning och deltidsarbete. De som deltog i coachning 2010 och 2011 är upp till 24 månader inskrivna vid förmedlingen i lika stor, eller större, utsträckning som jämförbara arbetssökande. Det betyder att jobbcoachningen inte tycks påverka möjligheten att få ett bestående arbete i någon större utsträckning.

Vi finner inga stora skillnader mellan deltagare hos kompletterande aktörer respektive Arbetsförmedlingen när vi tar hänsyn till att de som går till privat coach i genomsnitt har egenskaper som gör att de står närmare arbetsmarknaden.

De coachdeltagare vi skattar effekter för har betydligt kortare tid i arbetslöshet bakom sig än de två tredjedelar vi inte studerar. Eftersom vi inte finner positiva effekter för deltagare med längre tid i arbetslöshet bakom sig är det rimligt att tro att jobbcoachning som helhet har haft relativt små effekter på övergång till reguljärt arbete och framtida inskrivning vid Arbetsförmedlingen.

Varför är det så här? Att insatser kan ha olika effekt för olika grupper är naturligtvis inte konstigt. Nyttan av extra hjälp, stöd, kontakter och kunskap kan vara stor för den som just blivit arbetslös eller den som träder in på den svenska arbetsmarknaden. För dem som varit arbetssökande vid Arbetsförmedlingen en längre tid riskerar det att bli repetition och värdet av extra hjälp med jobbsökandet kan därmed vara lägre. Varför kvinnor och de som har en utbildning efter gymnasiet tycks bli hjälpta kan vi möjligen spekulera om – kanske finns de korta jobb som vi ser som utfall i branscher där många kvinnor jobbar, kanske är cv och personliga brev viktigare delar vid rekrytering till arbeten där det krävs längre utbildning? Kvinnorna i vårt urval är också relativt männen lite mer utbildade, har något kortare arbetslöshet och är lite oftare födda i ett annat land, vilket är de grupper vi också funnit positiva effekter för.

En stor del av coachningen tycks innehålla ”peppning” och självförtroendehöjning, om man får tro såväl deltagare som coacher. Färre nämner att coacherna har ett bra kontaktnät med arbetsgivare eller att de arbetar med att matcha arbetssökande och arbetsgivare. Tidigare studier av intensifierade förmedlingsinsatser, där det generella resultatet varit positivt, har i högre grad haft inslag av matchning mot arbetsgivare samt eventuellt kontroll av de arbetsökande. Möjligen kan denna skillnad förklara varför vi inte finner några tydliga positiva effekter för insatsen som helhet.

Vi hittar större effekter för deltagarna 2009 och mindre för 2010–2011. En del av variationen mellan åren kan handla om efterfrågan, men kan också bero

på att deltagarsammansättningen och innehållet i insatsen förändrats över tid. En ytterligare tänkbar förklaring kan vara att det varit svårare att upprätthålla kvaliteten på insatsen då deltagarantalet ökat kraftigt.

Slutligen finns det naturligtvis en risk att vi inte lyckats fånga insatsens arbetsmarknadseffekter på ett korrekt sätt. Deltagarna i jobbcoachning kan skilja sig åt från de jämförelsegrupper vi skapat i någon dimension som vi inte kan observera via registerdata. Detta gäller särskilt de korttidsarbetslösa. Om så är fallet kan våra resultat vara såväl överskattade som underskattade, beroende på hur de eventuella icke observerbara egenskaperna ser ut. För ett säkrare resultat hade det i detta fall behövts en annan typ av implementering av insatsen, såsom regional försöksverksamhet eller slumpmässig fördelning av platstilldelningen.

11 Referenser

Skriftliga källor

Andersson Joona, P. och L. Nekby (2009) ”TIPPING the Scales towards Greater Employment Chances? Evaluation of a Trial Introduction Program (TIP) for Newly-Arrived Immigrants Based on Random Program Assignment”, IZA Discussion Paper No. 4072, IZA, Bonn

Arbetsförmedlingen (2009), Förfrågningsunderlag 2009-02-10, ”Arbetsförmedlingen inbjuder leverantörer att lämna anbud i upphandling av ramavtal för ’Kompletterande aktörer som erbjuder personliga coacher till nyarbetslösa och korttidsarbetslösa’”, AF:s Dnr 2008/231925

Arbetsförmedlingen (2011b) ”Interna och externa coachningstjänster - en utvärdering av resultatet”, URA 2011:2, Arbetsförmedlingen, Stockholm

Arbetsförmedlingen (2011c) ”Aktivitetsstöd – Faktablad för arbetssökande september 2011”, Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen (2011d) ”Ersättning för resor (programresor, utbildningsresor, m m) vid aktivitetsstöd – Faktablad till arbetssökande november 2011”

Arbetsförmedlingen (2011e), Förfrågningsunderlag 2011-12-30, ”Jobbcoachning i ett valfrietssystem”, AF:s Dnr 2011/307555

Arbetsförmedlingen (2012c) ”Arbetsförmedlingens återrapportering 2012 – Kompletterande aktörer”, Arbetsförmedlingen, Stockholm

Arbetsförmedlingen (2012d) ”Handläggarsöd för jobbcoachning hos arbetsförmedlare”, hämtat från AF:s intranät Vis 2011-08-09 och 2012-08-20

Arbetsförmedlingen (2012e) ”Handläggarsöd för jobbcoachning i ett valfrietssystem”, hämtat från AF:s intranät Vis 2012-01-30, 2012-02-07, 2012-08-21 och 2012-10-23

Arbetsförmedlingen (2012f) ”Sökandeundersökningen, Resultattabell kvartal 2 2012”, hämtad från AF:s intranät 2012-09-19

Bennmarker, H, E. Grönqvist och B. Öckert (2009) ”Betalt efter resultat – utvärdering av försöksverksamhet med privata arbetsförmedlingar”, Rapport 2009:23, IFAU, Uppsala

Budgetpropositionen för 2011, del 14 Arbetsmarknad och arbetsliv

- Card, D, J. Kluve och A. Weber (2009) "Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis", IZA Discussion Paper No. 4002, IZA, Bonn
- Delander, L. (1978) "Studier kring den arbetsförmedlande verksamheten", ur SOU 1978:60 *Arbetsmarknadspolitik i förändring*, Fritzes, Stockholm
- de Luna, X, A. Forslund och L. Liljeberg (2008) "Effekter av yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning", Rapport 2008:01, IFAU, Uppsala
- de Luna, X. och P. Johansson (2007) "Matching estimators for the effect of a treatment on survival times", Working paper 2007:1, IFAU, Uppsala
- Denscombe, M. (2000) "Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna", Studentlitteratur, Lund
- Eriksson, J. (2009) "Jobbcoach i egen regi – en uppföljning i september 2009", PM, Arbetsförmedlingen, Stockholm
- Forslund, A. och J. Vikström (2011) "Arbetsmarknadspolitikens effekter på sysselsättning och arbetslöshet – en översikt", Rapport 2011:7, IFAU, Uppsala
- Garzell, M. (2010) "Intervjuundersökning", Intern PM, Arbetsförmedlingen
- Harkman, A, M. Mikkonen och S. Okeke (2010) "En utvärdering av kompletterande aktörer inom jobb- och utvecklingsgarantin", Working Paper 2010:2, Arbetsförmedlingen, Stockholm
- Hägglund, P. (2009) "Effekter av intensifierade förmedlingsinsatser vid Arbetsförmedlingen – erfarenheter från randomiserade experiment", Rapport 2009:15, IFAU, Uppsala
- Hägglund, P. (2006) "Are there pre-programme effects of Swedish active labour market policies? Evidence from three randomised experiments", Working paper 2006:2, IFAU, Uppsala
- IAF (2009) "Kompletterande aktörer. Uppfylls villkoren i arbetslöshetsförsäkringen i Arbetsförmedlingens samarbete med privata arbetsförmedlingar?", IAF 2009:5, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, Katrineholm
- IAF (2010) "Arbetsförmedlingens kontrollfunktion i samarbetet med kompletterande aktörer", IAF 2010:23, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, Katrineholm

- IAF (2012) "Arbetsförmedlingens kontrollfunktion i samarbetet med kompletterande aktörer", IAF 2012:4, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, Katrineholm
- Johansson, P. och O. Åslund (2006) "Arbetsplatsintroduktion för vissa invandrare – teori, praktik och effekter", Rapport 2006:6, IFAU, Uppsala
- Kluve, J. (2006) "The Effectiveness of European Active Labor Market Policy", IZA DP No. 2018, IZA, Bonn
- Liljeberg, L. och M. Lundin (2010) "Jobbnätet ger jobb: effekter av intensifierade arbetsförmedlingsinsatser för att bryta långtidsarbetslöshet", Rapport 2010:2, IFAU, Uppsala
- Lundin, M. (2011) "Marknaden för arbetsmarknadspolitik: om privata komplement till Arbetsförmedlingen", Rapport 2011:13, IFAU, Uppsala
- Martinson, S. och K. Sibbmark (2010a) "Vad gör de i jobb- och utvecklingsgarantin?", Rapport 2010:15, IFAU, Uppsala
- Martinson, S. och K. Sibbmark (2010b) "Vad gör de i jobbgarantin för ungdomar?", Rapport 2010:22, IFAU, Uppsala
- Nilsson, P (2010), Arbetssökande som lämnar Arbetsförmedlingen av okänd orsak, Working Paper 2010:1
- Proposition 2008/09:97, *Åtgärder för jobb och omställning*
- Regeringsbeslut 2008-12-18 "Uppdrag att upphandla kompletterande aktörer", Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm
- Regeringsbeslut 2011-06-30 "Uppdrag att genomföra en uppföljningsstudie av privata jobbcoacher", Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm
- Regleringsbrev för 2009 avseende Arbetsförmedlingen och anslag inom utgiftsområde 14 Arbetsmarknad och arbetsliv
- Regleringsbrev för budgetåret 2010 avseende Arbetsförmedlingen
- Regleringsbrev för budgetåret 2011 avseende Arbetsförmedlingen
- Rosenbaum P R och D B Rubin (1983) "The central role of the propensity score in observational studies for causal effects", *Biometrika* 70, 41-55

Muntliga källor

(Afm = arbetsförmedlare; Afmij = arbetsförmedlare med inriktning jobbcoachning; Inco = intern jobbcoach; Exco = extern jobbcoach; Tjm = tjänsteman anställd vid AF:s huvudkontor.) Intervjuare Jonas Thelander (JT) Sara Martinson (SM)

Intervju Afm 1, Lokalt arbetsförmedlingskontor 1, 2011-09-08 (JT).

Intervju Afm 2, Afmij 2 och Inco 1, Lokalt arbetsförmedlingskontor 2, 2011-11-03 (JT och SM).

Intervju Afm 3, Lokalt arbetsförmedlingskontor 3, 2012-05-03 (SM).

Intervju Afm 4, Lokalt arbetsförmedlingskontor 4, 2012-05-04 (JT).

Intervju Afm 5, Lokalt arbetsförmedlingskontor 4, 2012-05-08 (JT).

Intervju Afm 6 och 7, Lokalt arbetsförmedlingskontor 5, 2012-05-10 (JT).

Intervju Afmij 1, Lokalt arbetsförmedlingskontor 1, 2011-09-08 (JT).

Intervju Afmij 3, Lokalt arbetsförmedlingskontor 3, 2012-05-03 (SM).

Intervju Afmij 4, Lokalt arbetsförmedlingskontor 6, 2012-05-30 (JT).

Intervju Exco 1, kommun 1, 2012-04-27 (JT).

Intervju Exco 2, kommun 1, 2012-05-02 (JT).

Intervju Exco 3, kommun 1, 2012-09-14 (SM).

Intervju Tjm 1, Arbetsförmedlingens huvudkontor, 2011-09-27 (JT).

Intervju Tjm 2, Arbetsförmedlingens huvudkontor, 2011-10-04 (JT).

Intervju Tjm 3, Arbetsförmedlingens huvudkontor, 2012-02-03 (JT).

Intervju Tjm 4, Arbetsförmedlingens huvudkontor, 2012-02-08 (JT).

Intervju Tjm 5, Arbetsförmedlingens huvudkontor, 2012-02-09 (JT).

Intervju Tjm 6 och 7, Arbetsförmedlingens huvudkontor, 2012-02-10 (JT).

Appendix 1: Telefonenkät till arbetssökande

Vi har gjort två telefonenkäter. Den första i slutet av 2011 under den första upphandlingen och den andra under försommaren 2012 under den andra upphandlingen. Vi hade tre urvalsgrupper: en med deltagare hos privat jobbcoach, en med deltagare hos arbetsförmedlare med inriktning jobbcoachning och en kontrollgrupp med arbetssökande som inte deltog, eller tidigare hade deltagit i, jobbcoachning.

I enkät ett bestod varje urvalsgrupp av 1 500 arbetssökande. För deltagarna drogs ett obundet slumpmässigt urval (OSU) bland de arbetssökande vid AF som fått ett beslut om jobbcoachning 15 augusti–15 september 2011⁵⁵ och som var registrerade som öppet arbetslösa, deltidsarbetslösa eller timanställda vid tidpunkten för beslutet. Jämförelsegruppen var inskrivna som öppet arbetslösa, deltidsarbetslösa eller timanställda den 1 september. Jämförelsegruppen stratifierades på sökandekategori och tid i arbetslöshet baserat på ett medelvärde av personerna i de två coachade urvalsgrupperna. Intervjuerna i undersökningen utfördes mellan den 30 november 2011 och den 2 januari 2012.

Enkät två är upplagd på samma sätt. Ett OSU av 1 500 arbetssökande (öppet arbetslösa, deltidsarbetslösa eller timanställda), vilka fått beslut om extern coachning 15 februari–30 april 2012. Det fanns så få deltagare i intern coachning (coachning hos arbetsförmedlare med inriktning jobbcoachning) att alla 694 beslut togs med i undersökningen. Kontrollgruppen stratifierades efter sökandekategori och tid i arbetslöshet hos deltagarna i extern coachning. Urvalsperioden var längre denna gång och kontrollgruppen drogs i två omgångar, 500 den 15 mars 2012 och 500 den 15 april. Intervjuerna utfördes 22 maj–20 juni 2012.

⁵⁵ Eftersom den första upphandlingen av extern jobbcoachning löpte ut 31/12 2011 upphörde beslut om extern coachning tillfälligt att tas runt den 20 september samma år.

Tabell A 1. Urval och svarsfrekvens, enkät 1 (2011).

	Intern coach	Extern coach	Kontrollgrupp
Bruttourval	1 500	1 500	1 500
Antal svar	842	957	749
Svarsfrekvens	56,1 %	63,8 %	49,9 %
Antal av de svarande som uppgav att de ej deltagit i jc /varit arbetssökande de senaste tre månaderna ⁵⁶	246	104	101
Antal svarande på hela enkäten	596	853	648
Andel svarande på hela enkäten	39,7 %	56,9 %	43,2 %

Tabell A 2. Urval och svarsfrekvens, enkät 2 (2012).

	Intern coach	Extern coach	Kontrollgrupp
Bruttourval	694	1 500	1 000
Antal svar	374	879	415
Svarsfrekvens	53,9 %	58,6 %	41,5 %
Antal av de svarande som uppgav att de ej deltagit i jc /varit arbetssökande senaste tre månaderna	96	65	35
Antal svarande på hela enkäten	278	814	380
Andel svarande på hela enkäten	40,1 %	54,3 %	38,0 %

Svarsfrekvensen varierade kraftigt mellan de tre urvalsgrupperna och också mellan de två mätstillfällena. Den var högst bland deltagare i extern coachning och lägst i kontrollgruppen. Den var också något högre vid det första enkätstillfället än vid det andra. Bland deltagarna hos intern coach uppgav många att de inte deltagit i jobbcoachning under de senaste tre månaderna eller inte varit inskrivna vid AF under perioden. Deras svar ingår inte heller i de resultat vi presenterar i denna rapport.

Svarsfrekvensen räknat på dem som svarade *att de deltagit* i coachning eller i kontrollgruppens fall *varit inskrivna* under de senaste tre månaderna varierade mellan 38 procent (kontrollgrupp, 2012) och 64 procent (extern coach, 2011). En svarsfrekvens på 38 procent (41,5 % om även de som uppger att de inte varit inskrivna under de senaste tre månaderna räknas med) får ses som låg.

Ett stort bortfall gör att man bör tillämpa viss försiktighet när man tolkar resultaten. I Tabell A 5 och Tabell A 6 nedan redovisar vi bakgrundsvariabler för urval, svarande och bortfall i de tre urvalsgrupperna. Vi ser att det i några fall finns skillnader mellan de som svarat och de som inte gjort det. Arbetssökande med lägre utbildning, födda utanför Norden och mellan 25 och

⁵⁶ Dessa svarade ej på flertalet frågor och räknas ej in i de resultat som presenteras i denna rapport. Motsvarande gäller även för enkät 2.

34 år har besvarat enkäten i lägre utsträckning än andra. Skillnaden är speciellt tydlig vad gäller utomnordiskt födda. Resultaten på vissa frågor skiljer sig också åt mellan vissa av dessa undergrupper. T.ex. är personer födda utanför Norden något mindre nöjda med extern coachning än genomsnittet och något mer nöjda med intern coachning än genomsnittet. Denna skillnad kombinerat med skillnaden i svarsfrekvens gör att skillnaden i nöjdhet mellan extern och intern coachning skulle kunna vara mindre om svarsfrekvensen varit högre bland personer födda utanför Norden. På samma sätt skulle resultaten på andra frågor kunna variera, och skillnader mellan urvalsgrupperna vara mindre eller större, om svarsfrekvensen varit den samma oavsett skillnader i bakgrundsvariabler som födelseland, ålder och utbildning. Det finns alltså en risk att resultaten skulle ha blivit (något) annorlunda om även de arbetssökande som inte besvarade enkäten valt att besvara den. Dock är inte bortfallet skevare fördelat än att vi bedömer risken som liten att eventuella förändringar i resultaten skulle ha blivit betydande.

Vi ser också att bakgrundsvariablerna till viss del skiljer sig åt både mellan de olika urvalsgrupperna och mellan de två olika enkätstillfällena. Vid enkät två är urvalet betydligt äldre, fler är födda utanför Norden och den genomsnittliga inskrivningstiden har ökat betydligt. Dessa förändringar gäller i princip alla tre urvalsgrupper, men de är störst bland deltagare hos extern coach. Den generella utbildningsnivån har också höjts hos arbetssökande i extern coachning. Och bland deltagare i intern coachning har andelen deltagare i Norrlandslänen ökat med runt tio procentenheter medan andelen deltagare i "övriga" län (ej Norrlands- eller storstadslän) minskat med ungefär motsvarande storlek.

Vad gäller skillnader i sammansättning mellan urvalsgrupperna 2011 är deltagarna hos extern coach i genomsnitt yngre och har kortare inskrivningstider. De i kontrollgruppen har i genomsnitt kortare inskrivningstider än deltagarna i intern coachning samt något lägre utbildning och högre andel födda utanför Norden än de två andra grupperna. 2012 är istället deltagarna hos intern coach i genomsnitt yngre, har kortare inskrivningstider och högre andel födda utanför Norden. Deltagarna i kontrollgruppen har något lägre utbildning. Deltagarna i extern coachning har i genomsnitt något högre utbildning än deltagarna i intern coachning. Deltagarnas olikheter skulle kunna förklara vissa skillnader i enkätresultaten. Men extern och intern coachning är två olika tjänster, och deltagarsammansättningen skiljer sig i viss mån åt. Så länge man är medveten om detta upplever vi att ovan nämnda problem inte är av så stor betydelse.

Vi har även utfört regressioner⁵⁷ på de enkätresultat som presenteras i denna rapport för deltagare hos intern och extern coach (inte för kontrollgruppen). Vi har kontrollerat för ålder, kön, utbildning, födelse land, län i vilket man söker arbete samt enkättillfälle. För alla enkätfrågor som redovisas i tabellform i denna rapport, utom för några av frågorna i Tabell 4 och Tabell 11, är skillnaderna i svarsfördelning mellan coachade hos extern coach och coachade hos förmedlare med coachinriktning signifikanta på minst 90-procentsnivån när vi kontrollerar för dessa bakgrundsvariabler.⁵⁸ P.g.a. utrymmesskäl presenterar vi inte dessa regressioner i denna rapport. Den intresserade kan erhålla en PM med dessa tabeller från författarna.

Vad vi dock av naturliga skäl inte kan kontrollera för är icke observerade bakgrundsvariabler som t.ex. motivation och kontaktnät. Det är inte omöjligt att dessa skiljer sig åt mellan de tre urvalsgrupperna, speciellt eftersom deltagande i coachning är ett fritt val för den arbetssökande och vi i kapitel 6 visar att det är troligt att det finns systematiska skillnader både bland dem som deltar respektive inte deltar i coachning och bland dem som deltar i intern respektive extern coachning.

Tabell A 3. Redovisning av bortfall, enkättillfälle 1 (2011).

	Antal	Andel av nettourvalet
Bruttourval	4 500	-
Dubletter	22	-
Nettourval	4 478	100 %
Svarande som ej deltagit / varit arbetssökande de senaste tre månaderna	451	10,1 %
Genomförda hela enkäter	2 097	46,8 %
Bortfall	1 930	43,1 %
Ej kontakt	577	12,9 %
Vill inte medverka	574	12,8 %
Felton/infoton	369	8,2 %
Språkproblem	290	6,5 %
Fel telefonnummer	77	1,7 %
Sjuk/Bortrest	37	0,8 %
Hörsel-/talproblem	3	0,1 %
Avbruten intervju	3	0,1 %

⁵⁷ De flesta logistiska, några linjära, beroende på utfallsvariabelns konstruktion.

⁵⁸ Observera att vi inte kontrollerat för inskrivningstid som arbetslös eftersom vi p.g.a. ett fel vid datauttaget inte har tillgång till dessa siffror för de personer som ingick i urvalet vid det andra enkättillfället (2012).

Tabell A 4. Redovisning av bortfall, enkättilfälle 2 (2012).

	Antal	Andel av nettourvalet
Bruttourval	3 194	-
Dubbletter	14	-
Nettourval	3 180	100 %
Svarande som ej deltagit / varit arbetssökande de senaste tre månaderna	196	6,2 %
Genomförda hela enkäter	1 472	46,3 %
Bortfall	1 512	47,5 %
Ej kontakt	269	8,5 %
Vill inte medverka	420	13,2 %
Felton/infoton	319	10,0 %
Språkproblem	294	9,2 %
Fel telefonnummer	123	3,9 %
Sjuk/Bortrest	5	0,2 %
Hörsel-/talproblem	3	0,1 %
Avbruten intervju	4	0,1 %
Bokade, ej genomförda	75	2,4 %

Tabell A 5. Bakgrundsvariabler för populationsurvalet och de som svarat respektive inte svarat, enkättilfälle 1 (2011).⁵⁹ (Andelar i procent.)

	Intern coach			Extern coach			Kontrollgrupp		
	Urval	Svarande	Bortfall	Urval	Svarande	Bortfall	Urval	Svarande	Bortfall
Kön									
Kvinna	53	54	51	56	55	59	52	54	52
Man	47	46	49	44	45	41	48	46	48
Ålder									
<25 år	25	26	22	46	48	39	25	29	21
25-34 år	26	21	31	19	16	24	26	20	30
35-44 år	22	21	24	16	15	18	21	19	23
45-60 år	23	25	21	17	19	17	23	24	22
>60 år	4	6	2	2	3	2	5	9	3
Medelålder (år)	35,7	36,6	35,1	31	31,1	31,7	36,1	36,7	35,7
Inskrivningstid									
<2 månader	31	32	30	55	54	54	43	49	37
2-4 månader	14	15	13	14	16	11	14	13	14
4-6 månader	6	6	7	5	4	7	6	4	9
6-12 månader	18	19	18	9	9	9	13	11	14
12-24 månader	14	13	15	8	8	9	11	10	12
>24 månader	17	15	18	9	8	11	13	14	14
SKAT									
11	93	92	93	91	91	91	92	90	93
21	2	2	2	2	2	1	2	2	2
22	5	6	6	8	7	7	6	8	5
Utbildning									
Förgymnasial < 9 år	8	6	11	5	4	7	13	8	17
Förgymnasial 9 år	13	13	11	10	8	13	13	13	13
Gymnasial	54	54	53	57	59	53	47	50	45
Eftergymnasial < 2 år	6	6	7	6	7	6	6	5	6
Eftergymnasial >= 2 år	19	21	19	20	20	20	22	24	18
Forskarutbildning	0	0	0	1	1	1	0	1	0
Födelseland									
Sverige	69	76	61	73	79	64	62	76	50
Norden, ej Sverige	2	2	2	2	1	2	1	2	0
Utanför Norden	29	23	38	25	20	34	37	22	49
Län									
Storstad	52	51	51	44	43	44	50	49	52
Norrland	12	11	12	16	16	18	13	14	13
Övriga	37	38	37	40	41	38	36	38	35
Antal	1 500	596	658	1 500	853	543	1 500	648	751

Not: Antal svarande i "svarande"- och "bortfall"-grupperna adderar inte ihop till antalet i urvalet eftersom de som svarat, men uppgett att de inte deltagit i coaching / AF:s insatser under de tre senaste månaderna inte räknats med i någon av grupperna.

⁵⁹ De som svarat men ej deltagit i coaching/ej varit arbetssökande under de tre senaste månaderna och därför inte svarat på hela enkäten har i denna tabell varken räknats som svarande eller bortfall.

Tabell A 6. Bakgrundsvariabler för populationsurvalet och de som svarat respektive inte svarat, enkättilfälle 2 (2012).⁶⁰ (Andelar i procent.)

	Intern coach			Extern coach			Kontrollgrupp		
	Urval	Svar	Bortfall	Urval	Svar	Bortfall	Urval	Svar	Bortfall
Kön									
Kvinna	53	54	53	53	55	49	49	53	47
Man	47	46	47	47	45	51	51	47	54
Ålder									
<25	20	21	16	2	1	2	8	8	8
25-34	26	23	31	28	26	32	29	26	30
35-44	30	31	33	47	46	47	39	37	41
45-60	19	21	16	20	22	17	17	18	17
>60	5	4	4	4	5	2	7	11	4
Medelålder (år)	38,2	38,8	37,8	41,9	42,9	40,7	40,6	41,8	39,9
Inskrivningstid									
<2 månader	7	-	-	3	-	-	3	-	-
2-4 månader	21	-	-	7	-	-	7	-	-
4-6 månader	13	-	-	14	-	-	16	-	-
6-12 månader	21	-	-	35	-	-	33	-	-
12-24 månader	15	-	-	17	-	-	17	-	-
>24 månader	23	-	-	25	-	-	23	-	-
SKAT									
11	93	-	-	94	-	-	94	-	-
21	1	-	-	2	-	-	2	-	-
22	6	-	-	5	-	-	5	-	-
Utbildning									
Förgymnasial < 9	10	9	12	9	7	14	16	11	19
Förgymnasial 9 år	17	18	15	11	10	13	18	16	19
Gymnasial	49	47	48	38	37	38	40	43	38
Eftergymnasial < 2	7	7	8	8	11	6	7	8	6
Eftergymnasial > 2	18	19	17	32	35	28	19	21	17
Forskarutbildning	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Födelse land									
Sverige	68	77	59	55	65	43	56	70	46
Norden, ej Sverige	2	1	2	2	3	2	2	3	1
Utanför Norden	30	22	39	42	33	55	42	27	53
Län									
Storstad	54	60	50	48	51	45	49	49	48
Norrland	23	19	25	10	10	12	13	11	15
Övriga	22	21	25	42	40	43	38	39	38
Antal	694	278	320	1 500	814	621	1 000	380	585

Not: P.g.a. ett fel vid datauttaget har vi möjlighet att ange inskrivningstid och sökandekategori enbart för urvalet som helhet men inte för svarande- och bortfallsgrupperna. Antal svarande i "svarande"- och "bortfall"-grupperna adderar inte ihop till antalet i urvalet eftersom de som svarat, men uppgett att de inte deltagit i coachning / AF:s insatser under de tre senaste månaderna inte räknats med i någon av grupperna.

⁶⁰ De som svarat men ej deltagit i coachning / ej varit arbetssökande under de tre senaste månaderna och därför inte svarat på hela enkäten tabell räknats varken som svarande eller bortfall.

Appendix 2: Enkät till arbetsförmedlare

En elektronisk enkät har genomförts till ett slumpmässigt urval arbetsförmedlare. Urval, utskick och insamling av data sköttes av AF. Rapportförfattarna utformade enkätfrågor och enkätmissiv, och står för analys och tolkning av resultaten.

Enkäten skickades ut i början av juni 2012 och gick att besvara till början av juli. Två påminnelser skickades ut. Vi fick svar från 460 förmedlare och svarsfrekvensen blev därmed knappt 58 procent.

Det är en lägre svarsfrekvens än vad som brukar vara fallet inom denna grupp. En möjlig (del)förklaring kan vara att det var semestertider när vi skickade ut enkäten. Ett stort bortfall utgör alltid en potentiell felkälla när enkätresultaten tolkas. Men vi finner inga (större) systematiska skillnader i de bakgrundsvariabler (kön, ålder och anställningsår) för urval, svarande och bortfallsgrupp som vi presenterar i Tabell A 7. Detta gör att vi kan tro att resultaten inte skulle ha förändrats i så stor utsträckning även om de arbetsförmedlare som inte besvarade enkäten istället valt att göra det.

Tabell A 7 . Bakgrundsvariabler för populationsurvalet och de som svarat respektive inte svarat. (Andelar i procent.)

		Urval	Svarande	Bortfall
Kön	Kvinna	69	68	71
	Man	31	32	29
Ålder	–24 år	1	1	0
	25–34 år	19	17	23
	35–44 år	26	28	24
	45–54 år	27	27	25
	55– år	28	28	27
	Medelålder (år)	46 år	46 år	46 år
Anställningsår	2011–2012	25	22	29
	2008–2010	23	23	22
	2005–2007	7	8	5
	2000–2004	11	10	12
	1990–1999	24	26	21
	1989 eller tidigare	11	10	12
Antal		800	460	340

Appendix 3: Enkät till privata jobbcoacher

Vi skickade en elektronisk enkät till kompletterande aktörer som levererar jobbcoachning. Utskick och insamling av data sköttes av AF. Rapportförfattarna utformade enkätfrågor och enkätmissiv och analys och tolkning av resultaten är naturligtvis också våra egna.

Enkäten skickades ut i början av juni 2012 och gick att besvara till början av juli. En påminnelse skickades ut. Enkäten skickades ut till den person hos vardera av de 137 kompletterande aktörerna som registrerats som kontaktperson hos AF. Vi gjorde inget eget urval av vilka KA vi skickade enkäten till. Dessa 137 KA var alla de som 1) hade godkänts av AF som leverantörer av jobbcoachning i den nya upphandlingen och som 2) senast den 25 maj 2012 hade tagit emot åtminstone en deltagare. I det medföljande aviseringsbrevet bad vi kontaktpersonen distribuera enkätlänken vidare till upp till tio jobbcoacher inom den egna organisationen. Vi valde detta tillvägagångssätt eftersom vi inte hade tillgång till mer än en e-postadress till respektive jobbcoachleverantör. Vi fick sammanlagt in 210 besvarade enkäter.

Som påpekats i rapporten finns det flera problem med detta tillvägagångssätt som gör att resultaten måste tolkas med viss försiktighet. En öppen länk skickades ut till kontaktpersonen på respektive KA. Vi vet alltså inte hur många som svarade på varje KA och inte heller vilka som svarade. Dessutom bad vi varje kontaktperson distribuera enkätlänken vidare till upp till tio jobbcoacher inom den egna organisationen. Det är inte säkert att det är ett slumpmässigt urval av jobbcoacher som fått möjlighet att besvara enkäten. Vi har ju i rapporten också sett att storleken (antal anställda) på leverantörerna av jobbcoachning varierar kraftigt. Vi kan inte säga något om svarsfördelningen mellan t.ex. små och stora företag eller om den är representativ för dessa KA som helhet. Det finns alltså vissa frågetecken kring resultatens representativitet.

Appendix 4: Intervjuer

Vi har intervjuat 22 personer inom ramen för projektet. Av dessa var sju tjänstemän på AF:s huvudkontor i Stockholm. Vi intervjuade också sju arbetsförmedlare, en intern jobbcoach samt fyra arbetsförmedlare med inriktning jobbcoachning vid olika lokala förmedlingskontor. Vi intervjuade dessutom tre externa jobbcoacher. Intervjuerna på AF:s huvudkontor behandlade främst införande och implementering av jobbcoachningen, upphandling och anställande av jobbcoacher samt regelverk, målgrupp m.m. samt förändringar i dessa under de år som insatsen funnits.

Intervjuerna med de lokalt anställda förmedlarna och de externa jobbcoacherna behandlade främst hur erbjudande om tjänsten och val av coach går till samt vad tjänsten innehåller och hur den utförs. Dessa intervjuer genomfördes i tre kommuner av olika storlek.⁶¹ Den geografiska spridningen är begränsad till Mellansverige. I en kommun genomfördes intervjuerna vid tre olika förmedlingskontor, i de två övriga kommunerna vid ett kontor.⁶² Samtliga tillfrågade anställda vid AF ställde upp på intervju medan fyra av sju externa jobbcoacher avböjde att låta sig intervjuas vilket medför att vi har sämre kunskap om deras situation. Intervjuerna genomfördes mellan september 2011 och september 2012. De pågick mellan 45 minuter och 1 ½ timme och var till upplägget semistrukturerade (se t.ex. Denscombe [2000]). De styrdes av intervjuguider där olika tema avhandlades och intervjuguiderna anpassades till viss del efter intervjupersonens funktion. Intervjuerna är anonymiserade och när vi refererar till dem i rapporten betecknar vi dem utifrån den tjänst personen hade vid intervjutillfället (Tjm = tjänsteman på AF:s huvudkontor; Afm = arbetsförmedlare; Afmij = arbetsförmedlare med inriktning jobbcoachning; Inco = intern jobbcoach; Exco = extern jobbcoach) samt vilken intervju i ordningen de var inom sin "tjänstetyp". T.ex. är "Afmij 3" den tredje intervjun som vi genomförde med en arbetsförmedlare med inriktning jobbcoachning. En förteckning över samtliga intervjuer finns i referenslistan i kapitel 10. Vi vill samtidigt påpeka att frågorna vi ställde inte var särskilt känsliga, och att vi därför inte upplever att det finns någon större risk för att de vi har intervjuat har velat framställa situationen på ett felaktigt vis.

Appendix 5: Fakta om matchningen

Vi har använt en kombination av exakt matchning och matchning på sannolikheten att delta i jobbcoachning givet observerbara egenskaper, så kallat *propensity score*. Vi har matchat exakt på tidigare inskrivningstid och kalendertid (mätt som kvartal) för starttidpunkten för jobbcoachningen. Tidigare inskrivningstid har vi dock indelat i diskreta kategorier. Dessa redovisas i Tabell A 8 tillsammans med antal deltagare samt antal potentiella jämförelsepersoner i respektive kategori. Eftersom vi även matchar exakt på kalendermånad ger det oss totalt 12 kvartal under 2009–2011 samt sex inskrivningskategorier inom varje kvartal, totalt $12 \cdot 6 = 72$ strata. En person som inte deltagit i jobbcoachning kan förekomma i flera strata, givet att han

⁶¹ En av intervjuerna genomfördes i en fjärde, angränsande, kommun.

⁶² I en kommun saknades arbetsförmedlare med inriktning jobbcoachning. I en av de andra kommunerna intervjuade vi två arbetsförmedlare med inriktning jobbcoachning.

eller hon uppfyller de generella urvalsvillkoren samt de villkor som gäller för respektive strata vad avser kvartal och inskrivningstid i aktuell period. En jämförelseperson kan även förekomma som matchad "tvilling" till flera deltagare, givet att det är just den personen som har mest likvärdiga observerbara egenskaper. Cirka 95 % av jämförelsepersonerna förekommer dock endast en gång i urvalet. Omkring 0,5 % förekommer mer än 2 gånger.

Tabell A 8. Fördelning av antal deltagare och potentiella jämförelsepersoner efter inskrivningstid före start av jobbcoachning (alternativt måttillfälle för jämförelsepersoner).

Dagar i öppen arbetslöshet före start av jobbcoachning	Antal deltagare totalt, 2009-2011	Antal ICO, 2009-2011	Antal EXCO, 2009-2011	Antal jämförelsepersoner brutto, 2009-2011
1-40	51 687	13 788	35 072	848 465
41-80	25 252	9 076	16 176	639 355
81-120	11 521	4 426	7 094	436 759
121-160	7 423	2 788	4 634	324 993
161-210	7 821	2 897	4 921	320 359
211-	27 491	10 970	16 519	1 284 328
Antal obs	131 195	43 945	84 416	3 854 259

För deltagare och potentiella jämförelsepersoner inom respektive stratum skattar vi därefter en "probitmodell" för att finna matchade par av deltagare och jämförelsepersoner. Modellen motsvarar de variabler som redovisas i Tabell A 9 nedan. I modellen tar vi alltså hänsyn till ålder, arbetslöshetshistoria, kön, utbildning, födelseland, region, arbetshandikapp samt om den arbetssökande har ersättning från a-kassa, söker arbete på heltid och söker länsöverskridande. I tabellen redovisar vi resultatet för matchningen av samtliga deltagare i jobbcoachning under 2009-2011. I några fall förekommer det statistiskt signifikanta skillnader mellan grupperna, markerade med stjärnor i tabellen nedan. Dessa skillnader är dock mycket små och bör sannolikt inte påverka det generella resultatet. Andelen deltagare och jämförelsepersoner i respektive län är av samma storlek. Vi redovisar därför inte länsfördelning av utrymmesskal.

Tabell A 9. Resultat av matchning mellan deltagare i jobbcoachning och jämförelsepersoner, 2009–2011.

	I jobbcoachning 2009-2011	Jämförelsepersoner, 2009-2011	Pr> t , P- value Chi-2,
Ålder vid programstart	35,3	35,4*	0,07
Antal tidigare program exkl. aktuell period	1,5	1,5	0,52
Antal tidigare subventionerade arbeten, exkl. aktuell period	0,1	0,1	0,60
Inskrivningsdagar i perioden före start jc	132,3	131,3	0,13
Inskrivningsdagar totalt, 1 år före mt	118,8	120,3***	0,00
Inskrivningsdagar totalt, 2 år före mt	168,5	168,8	0,65
Inskrivningsdagar totalt, 5 år före mt	323,6	324,9	0,32
Inskrivningsdagar totalt, 10 år före mt	513,9	517,8*	0,10
Tidigare inskrivningsdagar totalt, ej aktuell period	725,0	729,5	0,24
Antal tidigare inskrivningsperioder	3,1	3,1	0,08
Dagar sedan senaste perioden	1 312,3	1 351,6***	0,00
Interaktion, ålder*dagar i aktuell period	5 213,1	5 165,1	0,12
<i>Andel (%)</i>			
Andel män	47,6	47,8	0,27
Förgymnasial utbildning 9-10 år	12,5	12,5	0,77
Eftergymnasial utbildning minst 3 år	25,5	25,7	0,33
Gymnasial utbildning	47,3	47,0*	0,10
Eftergymnasial utbildning högst 2 år	7,6	7,7	0,47
Forskarutbildning	0,9	0,9	0,62
Född i övriga Norden, ej Sverige	2,2	2,3	0,35
Utomnordiskt födelseland	30,8	30,9	0,77
Arbetshandikappad	5,6	5,6	0,77
Interlokalt sökande	83,5	83,5	0,99
Söker jobb på heltid	97,5	97,5	0,82
Har ersättning från A-kassa	67,2	67,2	0,70
Antal individer	131 119	131 119	

Not: Signifikansnivå: ***=1%, **=5%, *=10%. Jc = jobbcoachning, mt = måttillfället.

Appendix 6: Känslighetsanalyser av effektskattningarna

Vi har gjort ett antal restriktioner då vi gjort vårt urval av deltagare i jobbcoachning och potentiella jämförelsepersoner samt då vi definierat vad som ska betraktas som övergång till sysselsättning. Vi har utgått från att en arbetssökande har övergått i arbete om han eller hon kodats som "avaktualiserad", (kod 1–3), och inte återkommit i arbetslöshet inom en vecka eller om den arbetssökande varit inskriven i sökandekategori 21, 22 eller 31 (det vill säga timanställning, deltidsarbetslöshet och tillfälligt arbete) i minst 30 dagar. Vidare har vi exkluderat både deltagare i jobbcoachning och potentiella jämförelsepersoner som lämnat Arbetsförmedlingen inom 30 dagar efter starten av jobbcoachning/måttillfälle. Rimligheten i dessa restriktioner kan givetvis diskuteras och för att se hur stor betydelse dessa har redovisar vi nedan känslighetsanalyser där vi istället tillämpat alternativa restriktioner. Vi har för det första testat restriktionen att all form av arbete måste överstiga 30 dagar för att räknas som övergång till sysselsättning. För det andra har vi testat att även inkludera arbetssökande som fått arbete i inom 30 dagar från insatsens start.

Att ändra definitionen av vad som ska räknas som sysselsättning till minst 30 dagar har mycket liten betydelse för det allmänna resultatet. Vi finner även med denna definition en positiv effekt på övergång till reguljär sysselsättning motsvarande ungefär 7 dagars kortare tid i arbetslöshet för samtliga deltagare i jobbcoachning under 2009–2011. Vi finner liksom tidigare ingen sammantaget positiv effekt på andelen inskrivna över tid, men uppdelat efter startår för jobbcoachningen positiv effekt för 2009 samt negativ effekt för senare år.

Beslutet att exkludera arbetssökande som får arbete inom 30 dagar efter starten av jobbcoachning/måttillfälle har dock stor betydelse för resultatet. Om vi tillåter övergång i arbete inom denna tidsram ger det upphov till en betydligt större inlåsnings effekt av insatsen. Totalt ser vi med denna definition ingen positiv effekt på övergång i arbete av att delta i jobbcoachning. Vi anser dock med hänsyn till insatsens karaktär att vårt beslut att exkludera de som övergår i arbete inom 30 dagar ger den mest rättvisa jämförelsen. Arbetssökande som står i begrepp att delta i jobbcoachning har sannolikt inte något arbete "på gång" vid den tidpunkten då insatsen börjar. Vid vissa typer av insatser eller program där deltagande inte är frivilligt och som kräver mer tid i anspråk av den arbetssökande kan man också tänka sig att de arbetssökande påskyndar sitt arbetssökande för inte behöva delta i insatsen, eftersom programdeltagande innebär en inskränkning av "fritid". I ett sådant fall vore det felaktigt att exkludera personer som får jobb i direkt anslutning till programstart. Insatsen

jobbcoachning är dock frivillig att delta i. Jobbcoachning är inte heller en heltidsaktivitet såsom exempelvis jobb- och utvecklingsgarantin eller jobbgarantin för ungdomar. Det gör att vi inte förväntar oss denna typ av ”annonseringseffekt” av insatsen. Således väljer vi att utgå från de restriktioner vi gör i vår huvudanalys.

Appendix 7: Undersökning av de externa coachföretagens information i tjänstedeklarationer och på hemsidor

För att få en uppfattning om de arbetssökandes reella möjlighet att göra ett aktivt och genomtänkt val av extern coach gjorde vi en genomgång av 144 strategiskt utvalda jobbcoachleverantörers information, dels i deras tjänstedeklarationer på AF:s hemsida dels på deras egna hemsidor på internet.⁶³ Vi ställde upp ett antal punkter som vi ansåg tillsammans skulle ge en god uppfattning om de externa coacherna och den coachning de bedriver, en möjlighet för de arbetssökande att skilja dem åt samt finna en coach som den arbetssökande anser skulle passa honom eller henne.

De punkter vi satte upp (med de krav vi ställde för att vi skulle anse att sådan information fanns tillgänglig inom parentes) var följande:

- ”aktiviteter” (angivet konkreta aktiviteter som den arbetssökande får ta del av),
- ”kompetens, allmän” (angivet vilken utbildning och arbetslivserfarenhet den kompletterande aktören som *helhet* besitter på aggregerad nivå),
- ”kompetens, detaljerad” (angivet vilken utbildning och arbetslivserfarenhet åtminstone en *enskild* jobbcoach på företaget besitter),
- ”hur ofta” (angivet hur ofta/hur länge den arbetssökande får träffa sin coach),
- ”specialinriktning” (angivet om leverantören anser sig ha specialkompetens inom t.ex. någon speciell bransch eller för någon speciell grupp av arbetssökande),
- ”språk” (angivet vilka/vilket språk som coachningen kan utföras på),

⁶³ Undersökningen genomfördes under april–juni 2012 bland alla leverantörer av jobbcoachning som registrerats i AF:s databas ”Sök jobbcoach” t.o.m. den 23 juni i 20 strategiskt utvalda kommuner (den största och minsta kommunen inom varje av SCB definierad kommungrupp.)

- ”nöjdhet” (angivet hur stor andel av tidigare deltagare som var nöjda med coachningen [vi har inte gjort någon ansats att bedöma kvaliteten eller trovärdigheten på ev. refererade nöjdhetsundersökningar]),
- ”referenser arbetsgivare” (angivet åtminstone en tidigare arbetsgivare, utöver AF, som leverantören arbetat för, med kontaktmöjligheter),
- ”statistik” (angivet hur stor andel av tidigare deltagare som fått arbete under eller efter coachningen [vi har inte gjort någon ansats att bedöma kvaliteten eller trovärdigheten på ev. refererad statistik]) samt
- ”referenser deltagare” (angivet åtminstone en tidigare arbetssökande som leverantören har coachat, med kontaktmöjligheter).

I tjänstedeklarationen ska varje leverantör också ange inom vilket/vilka av 20 fördefinierade områden man har branschkunskap. Vi räknade även hur många av dessa områden som varje KA angav att de hade branschkunskap inom.

Efter att ha definierat dessa punkter sökte vi igenom såväl leverantörens tjänstedeklaration som hemsida för att se om information om de respektive punkterna fanns. Om viss information fanns, men bedömdes som ofullständig, betecknade vi det som att ”viss” information fanns.

Man måste dock ha i åtanke att flera av punkterna vi definierade, som språk och specialinriktning, är problematiska. Om en leverantör enbart coachar på svenska, vilket kan anses vara det ”förväntade” scenariot, och inte uttryckligen anger det har vi klassat punkten ”språk” som ”nej”. Det är dock inte orimligt att anse att den arbetssökande då tar för givet att coachningen enbart utförs på svenska och på så sätt ändå har fått information på denna punkt. Samma resonemang är giltigt även för ”specialinriktning”, där man kan anta att en leverantör saknar specialinriktning om det inte specifikt anges. För punkterna ”innehåll” och ”hur ofta” kan de arbetssökande också få viss information från AF, då en ”miniminivå” definierats av AF i upphandlingens förfrågningsunderlag (se avsnitt 2.2).

Tabell A 10. Genomgång av information om jobbcoachning på AF:s hemsida och respektive KA:s hemsida. (Andelar i procent om ej annat anges.)

	Ja	Nej	Viss
Aktiviteter	88	6	7
Kompetens, allmän	79	14	7
Kompetens, detaljerad	42	58	0
Hur ofta	28	72	0
Specialinriktning	22	79	0
Språk	13	87	0
Nöjdhet	11	89	0
Referenser arbetsgivare	11	89	0
Statistik	8	90	1
Referenser deltagare	6	94	0
Antal branscher av 20 (medel)	16,5 st		

Not: 144 strategiskt utvalda KA:s information gicks igenom, både den information som fanns på AF:s hemsida och den som fanns på KA:s egen hemsida.

Appendix 8: Vad är det viktigaste coacherna kan bidra med?

Vi ställde en öppen fråga i vår enkät till jobbcoacherna med formuleringen ”Vad är det viktigaste du kan bidra med i de arbetssökandes sökande efter jobb?” Vi grupperade sedan svaren i kategorier och redovisar hur stor andel av de svarande coacherna som svarat något inom respektive kategori. De sex kategorierna har vi definierat teoretiskt med tanke på de olika övergripande sätt vi tänker oss att en coach kan stödja en arbetssökande.

De sex kategorier som vi definierat och grupperat svaren inom är ”*Matcha*” (d.v.s. matchning mot ett specifikt arbete eller praktikplats), ”*Arbetsgivar-kontakter/nätverk*” (d.v.s. att generellt bredda den sökandes nätverk eller att själv kontakta arbetsgivare), ”*Förbättra jobbsökningen*” (hjälpa den arbets-sökande att förbättra sina konkreta verktyg i jobbsökningen såsom ansökningshandlingar och intervjuteknik eller att ge den sökande kunskap t.ex. om nya kanaler att söka arbete via eller hur arbetsgivare tänker när de rekryterar), ”*Motivera, inspirera och stödja*” (där även svar som ”öka självförtroendet”, ”vägleda” och ”ge struktur” räknats in), ”*Information och kunskap*” (inbegriper att informera om nya branscher att söka arbete inom,

studier, arbetsrätt, information om samhället i stort, yrkesvägledning, arbetsmarknadskunskap och även information om t.ex. myndigheter), ”*Ställa krav och kontrollera*” (d.v.s. att kontrollera att den sökande uppfyller kraven i arbetslöshetsförsäkringen).

Varje svarande kunde ange hur många svar som helst, och resultaten adderar därför till över hundra. Ibland är det långt ifrån självklart i vilken grupp ett svar ska placeras in och i princip varje svar blir föremål för en subjektiv tolkning. För att testa hur stabila resultaten är utformade vi först kriterierna för de olika svarskategorierna. Därefter tolkade och grupperade en av författarna, författare 1, samtliga svar. Denna gruppering presenteras i kolumnen ”räkning 1” nedan. Därefter tolkade och grupperade författare 2 svaren på samma sätt. Denna gruppering presenteras i kolumnen ”räkning 2” nedan. Dessa två grupperingar genomfördes oberoende av varandra. Som framgår av tabellen nedan var skillnaderna i vissa kategorier relativt stora, upp till 16 procent, och den inbördes ordningen mellan kategorierna förändrades i något fall. Dock förändrades inte det övergripande resultatet, att ”motivera, inspirera och stödja” och ”jobbsökarverktyg” verkar utgöra kärnan i coachningen snarare än ”arbetsgivarkontakter” och ”matchning”. Eftersom detta resultat var det samma för båda författarnas grupperingar av svaren upplever vi dem som relativt stabila och väljer att presentera resultaten. De resultat vi presenterar i Tabell 17 i rapporten är de från räkning 1, men vi kunde lika gärna ha valt att presentera räkning 2. Orsaken att vi väljer att enbart presentera en av grupperingarna är att vi inte vill minska läsbarheten.

Vi ställde även samma öppna fråga i vår enkät till arbetsförmedlare. Vi valde att inte presentera dessa resultat inuti rapporten, men vi redovisar dem i tabellen nedan, som en jämförelse. Arbetsförmedlarnas svar tolkades och grupperades enbart av författare 1. Vid grupperingen av dessa svar upptäcktes att ytterligare en svarskategori behövde läggas till, nämligen ”*Kan ej bidra*”.

Tabell A 11. Vad är det viktigaste du kan bidra med i de arbetssökandes sökande efter jobb? (Andelar i procent, flera svar möjliga.)

	Jobbcoacher, räkning 1	Jobbcoacher, räkning 2	Arbetsförmedlare
Motivera, inspirera och stödja	79	69	55
Förbättra jobbsökningen (praktiska verktyg)	56	40	27
Arbetsgivarkontakter/nätverk	35	21	28
Information och kunskap ⁶⁴	23	37	26
Matcha (mot specifikt jobb/praktikplats)	4	3	22
Ställa krav/kontrollera	1	2	1
Kan ej bidra	-	-	1
Antal svar	178 ⁶⁵	178 ⁶⁶	353 ⁶⁷

Not: Frågan var öppen och svaren är tolkade och indelade i grupper av författarna. Eftersom det var möjligt att ange flera svar summerar andelarna till över 100 procent. Jobbcoacherna angav i genomsnitt fler svar än förmedlarna.

Appendix 9: Vad kostar coachningen?

För att kunna säga något om en arbetsmarknadspolitisk insats är det viktigt att känna till dess kostnader, och dess eventuella påverkan på andra kostnader. Det är också en del av IFAU:s uppdrag att beskriva kostnaderna för de interna respektive externa coachningsinsatserna. I detta kapitel försöker vi därför utröna kostnaderna för de två tjänsterna, men givet de uppgifter som finns tillgängliga går det inte att på något kvalificerat sätt uttala sig om insatsernas kostnad och därmed inte att säga om de är dyra eller billiga i jämförelse vare sig med varandra eller andra insatser.

Kostnaden för extern coachning under åren 2009–2011 var drygt 1,6 miljarder och för intern coachning knappt en miljard. Eftersom fler beslut tagits om extern coachning ger detta en snittkostnad per beslut för coachning hos

⁶⁴ Här har svar av typen "arbetsmarknadskunskap" räknats in. Dessa skulle också kunna räknats som tillhörande "förbättra jobbsökningen", vilket naturligtvis påverkat resultaten något. Det samma gäller svar av typen "utvidga jobbsökandet till nya branscher" som räknats till "information och kunskap", men också skulle kunna tillhöra "motivera och inspirera" eller "förbättra jobbsökningen".

⁶⁵ Ursprungligen 182 svar, men fyra av dessa kunde författarna inte kategorisera.

⁶⁶ Ursprungligen 182 svar, men fyra av dessa kunde författarna inte kategorisera.

⁶⁷ Ursprungligen 362 svar, men nio av dessa kunde författarna inte kategorisera.

extern aktör på ca 8 549 kronor per beslut om extern coachning och ca 8 881 kronor per coachningsbeslut vad gäller coachning i AF:s egen regi.

Tabell A 12. Antal beslut om och kostnader för personlig jobbcoachning 2009 – 2011. (Kostnader angivna i tusental kronor.)

	2009	2010	2011	Totalt
Antal coachbeslut, extern	33 804	98 604	57 174	189 582
Antal coachbeslut, intern	37 642	47 982	26 919	112 543
Antal coachbeslut, totalt	71 446	146 586	84 093	302 125
Kostnad, extern coachning ⁶⁸	250 320	831 266	539 156	1 620 742
Kostnad, intern coachning ⁶⁹	300 000	376 522	323 005	999 527
Kostnad coachning, totalt	550 320	1 207 788	862 161	2 620 269

Not: Information om antal coachbeslut: egna beräkningar på data från AF:s datalager. Information om kostnader: e-post från AF 2012-03-27.

Dock ingår endast utbetalade ersättningar till kompletterande aktörer och löner till interna jobbcoacher och arbetsförmedlare med inriktning jobbcoachning i siffrorna ovan. Kostnader för administration som t.ex. upphandling av KA, anställning av interna coacher, kvalitetskontroll av de externa leverantörerna och ökat administrativt arbete för förmedlarna är inte medräknade. Några sådana siffror har vi inte heller kunnat få fram.

Siffran för extern coachning ligger under de 9 020 kronor som en KA ska få varje gång de börjar coacha en individ. Det är alltså troligt att denna siffra är felaktig. En möjlig förklaring är att vi räknar med ett antal beslut som av någon anledning inte lett till att en coachperiod börjat, t.ex. p.g.a. felregistreringar, att beslutet senare togs tillbaka eller avbröts eller någon annan anledning.⁷⁰

Av dessa två anledningar, framför allt den förra, är det troligt att kostnaden både för extern och intern coachning per beslut är underskattad, och det är svårt att uppskatta de verkliga kostnaderna.

Vi skulle även vilja sätta kostnaden för jobbcoachning i relation till kostnaden för andra insatser. Det vore intressant att jämföra med den genom-

⁶⁸ Detta inkluderar restutgifter för extern coachning under 2011 utbetalade i jan–mars 2012. Enligt e-post från AF 2012-03-27.

⁶⁹ Enligt e-post från AF 2012-03-27.

⁷⁰ AF har beräknat kostnaden per beslut om extern coachning för *enbart de beslut som lett till en första utbetalning* under åren 2010 och 2011. (Resultatdelen på 1 980 kronor kunde inte utbetalas om inte den första ersättningen om 9 020 kronor utbetalats.) Då blir snittkostnaden per beslut 9 167 kronor (2010) respektive 9 179 kronor (2011) (e-post från AF 2012-09-27).

snittliga kostnaden för arbetssökande som enbart tar del av förmedlingens ordinarie förmedlingsverksamhet, eller med den genomsnittliga kostnaden för en deltagare i något arbetsmarknadspolitiskt program. Några sådana siffror har vi dock inte funnit. Det är alltså mycket svårt att säga något om kostnaderna för både extern och intern coachning, såväl i absoluta tal som i jämförelse med varandra och med andra insatser. För att kunna bedöma satsningen på jobbcoachning ur ett kostnadsperspektiv skulle såväl bättre information om *samtliga* kostnader för insatsen som bättre information om olika kostnader hos AF behövas.

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapporter

- 2012:1** Lundin Martin och Jonas Thelander ”Ner och upp – decentralisering och centralisering inom svensk arbetsmarknadspolitik 1995–2010”
- 2012:2** Edmark Karin, Che-Yuan Liang, Eva Mörk och Håkan Selin ”Jobbskatteavdraget”
- 2012:3** Jönsson Lisa och Peter Skogman Thoursie ”Kan privatisering av arbetslivs-inriktad rehabilitering öka återgång i arbete?”
- 2012:4** Lundin Martin och PerOla Öberg ”Politiska förhållanden och användningen av expertkunskaper i kommunala beslutsprocesser”
- 2012:5** Fredriksson Peter, Hessel Oosterbeek och Björn Öckert ”Långsiktiga effekter av mindre klasser”
- 2012:6** Liljeberg Linus, Anna Sjögren och Johan Vikström ”Leder nystartsjobben till högre sysselsättning?”
- 2012:7** Bennmarker Helge, Oskar Nordström Skans och Ulrika Vikman ”Tidigare-lagda obligatoriska program för äldre långtidsarbetslösa – erfarenheter från 1990-talet”
- 2012:8** Lohela Karlsson Malin, Christina Björklund och Irene Jensen ”Sambandet mellan psykosociala arbetsmiljöfaktorer, anställdas hälsa och organisationers produktion – en systematisk litteraturgenomgång”
- 2012:9** Johansson Per, Tuomas Pekkarinen och Jouko Verho ”Gränshandel med alkohol och dess effekter på hälsa och produktivitet”
- 2012:10** Grönqvist Hans, Per Johansson och Susan Niknami ”Påverkar inkomstskillnader hälsan? Lärdomar från den svenska flyktingplaceringspolitiken”
- 2012:11** von Greiff Camilo, Anna Sjögren och Ing-Marie Wieselgren ”En god start? En rapport om att stötta barns utveckling”
- 2012:12** Lindahl Mikael, Mårten Palme, Sofia Sandgren Massih och Anna Sjögren ”Intergenerationell rörlighet i inkomster och utbildning – en analys av fyra generationer”
- 2012:13** Eriksson Stefan, Per Johansson och Sophie Langenskiöld ”Vad är rätt profil för att få ett jobb? En experimentell studie av rekryteringsprocessen”
- 2012:14** Böhlmark Anders och Helena Holmlund ”Lika möjligheter? Familjebakgrund och skolprestationer 1988–2010”
- 2012:15** Böhlmark Anders, Erik Grönqvist och Jonas Vlachos ”Rektors betydelse för skola, elever och lärare”
- 2012:16** Laun Lisa ”Om förhöjt jobbskatteavdrag och sänkta arbetsgivaravgifter för äldre”

- 2012:17** Böhlmark Anders och Mikael Lindahl "Har den växande friskolesektorn varit bra för elevernas utbildningsresultat på kort och lång sikt?"
- 2012:18** Angelov Nikolay och Arizo Karimi "Hur långsiktigt påverkas kvinnors inkomster av att få fler barn?"
- 2012:19** Forslund Anders, Lena Hensvik, Oskar Nordström Skans och Alexander Westerberg "Kollektivavtalen och ungdomarnas faktiska begynnelselöner"
- 2012:20** Ulander-Wänman Carin "Flexibilitet – en dominerande diskurs i de anställningsvillkor som rör sysselsättningsstrygghet för arbetstagare i kommun och landsting"
- 2012:21** Wikström Christina och Magnus Wikström "Urval till högre utbildning – Påverkas betygets prediktionsvärde av ålder?"
- 2012:22** Karimi Arizo, Erica Lindahl och Peter Skogman Thoursie "Effekter av föräldrapenning på arbetsutbud"
- 2012:23** Sibbmark Kristina "Arbetsmarknadspolitisk översikt 2011"
- 2012:24** Liljeberg Linus, Sara Martinson och Jonas Thelander "Vad innebär det att bli coachad? En utvärdering av jobbcoachningen vid Arbetsförmedlingen"

Working papers

- 2012:1** Edmark Karin, Che-Yuan Liang, Eva Mörk och Håkan Selin "Evaluation of the Swedish earned income tax credit"
- 2012:2** Jönsson Lisa och Peter Skogman Thoursie "Does privatisation of vocational rehabilitation improve labour market opportunities? Evidence from a field experiment in Sweden"
- 2012:3** Johansson Per och Martin Nilsson "Should sickness insurance and health care be administrated by the same jurisdiction? An empirical analysis"
- 2012:4** Lundin Martin och PerOla Öberg "Towards reason: political disputes, public attention and the use of expert knowledge in policymaking"
- 2012:5** Fredriksson Peter, Björn Öckert och Hessel Oosterbeek "Long-term effects of class size"
- 2012:6** van den Berg Gerard J., Pia R. Pinger och Johannes Schoch "Instrumental variable estimation of the causal effect of hunger early in life on health later in life"
- 2012:7** Bennmarker Helge, Oskar Nordström Skans och Ulrika Vikman "Workfare for the old and long-term unemployed"
- 2012:8** Lohela Karlsson Malin, Christina Björklund och Irene Jensen "The relationship between psychosocial work factors, employee health and organisational production – a systematic review"
- 2012:9** Engström Per, Pathric Hägglund och Per Johansson "Early interventions and disability insurance: experience from a field experiment"

- 2012:10** Johansson Per, Tuomas Pekkarinen och Jouko Verho "Cross-border health and productivity effects of alcohol policies"
- 2012:11** Grönqvist Hans, Per Johansson och Susan Niknami "Income inequality and health: lessons from a refugee residential assignment program"
- 2012:12** Lindahl Mikael, Mårten Palme, Sofia Sandgren Massih och Anna Sjögren "The intergenerational persistence of human capital: an empirical analysis of four generations"
- 2012:13** Eriksson Stefan, Per Johansson och Sophie Langenskiöld "What is the right profile for getting a job? A stated choice experiment of the recruitment process"
- 2012:14** Johansson Per och Xavier de Luna "Testing for nonparametric identification of causal effects in the presence of a quasi-instrument"
- 2012:15** Scholte Robert S., Gerard J. van den Berg och Maarten Lindeboom "Long-run effects of gestation during the Dutch hunger winter famine on labor market and hospitalization outcomes"
- 2012:16** Böhlmark Anders, Erik Grönqvist och Jonas Vlachos "The headmaster ritual: the importance of management for school outcomes"
- 2012:17** Ødegaard Fredrik och Pontus Roos "Measuring workers' health and psycho-social work-environment on firm productivity"
- 2012:18** Laun Lisa "The effect of age-targeted tax credits on retirement behavior"
- 2012:19** Böhlmark Anders och Mikael Lindahl "Independent schools and long-run educational outcomes – evidence from Sweden's large scale voucher reform"
- 2012:20** Angelov Nikolay och Arizo Karimi "Mothers' income recovery after child-bearing"
- 2012:21** Wikström Christina och Magnus Wikström "University entrance selection and age at admission"
- 2012:22** Karimi Arizo, Erica Lindahl och Peter Skogman Thoursie "Labour supply responses to paid parental leave"

Dissertation series

- 2011:1** Hensvik Lena "The effects of markets, managers and peers on worker outcomes"