



IFAU – INSTITUTET FÖR  
ARBETSMARKNADSPOLITISK  
UTVÄRDERING

# **Vikten av arbetsgivarkontakter: en studie av den yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningen i ljuset av 70-procentsmålet**

Sara Martinson  
Martin Lundin

RAPPORT 2003:10

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Näringsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra: utvärdering av arbetsmarknadspolitiskt motiverade åtgärder, studier av arbetsmarknadens funktionssätt och utvärdering av effekterna på arbetsmarknaden av åtgärder inom utbildningsväsendet. Förutom forskning arbetar IFAU med att: sprida kunskap om institutets verksamhet genom publikationer, seminarier, kurser, workshops och konferenser; bygga upp ett bibliotek av svenska utvärderingsstudier; påverka datainsamling och göra data lättillgängliga för forskare runt om i landet.

IFAU delar även ut anslag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Det finns två fasta ansökningstillfällen per år: den 1 april och den 1 november. Eftersom forskarna vid IFAU till övervägande del är nationalekonomer, ser vi gärna att forskare från andra discipliner ansöker om anslag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid myndigheten finns en traditionell styrelse bestående av en ordförande, institutets chef och åtta andra ledamöter. Styrelsen har bl a som uppgift att besluta över beviljandet av externa anslag samt ge synpunkter på verksamheten. Till institutet är även referensgrupper knutna där arbetsgivar- och arbetstagsidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

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.

# **Vikten av arbetsgivarkontakter: en studie av den yrkesinriktade arbetsmarknads- utbildningen i ljuset av 70-procentsmålet**

av

Sara Martinson & Martin Lundin<sup>1</sup>

2003-10-03

## **Sammanfattning**

I rapporten studeras likheter och skillnader mellan arbetsmarknadsutbildningar som har en hög respektive låg måluppfyllelse med avseende på regeringens mål att 70 procent av deltagarna ska ha arbete 90 dagar efter avslutad utbildning. 17 utbildningar i tre län studeras, nio med mycket god måluppfyllelse och åtta som ligger långt ifrån målet. Resultaten visar att utbildningar med hög måluppfyllelse framförallt karaktäriseras av att arbetsgivare med behov av personal finns med på idéstadiet, i uttagningen av elever och under kursens gång. Ett annat resultat är att fler deltagare i utbildningar med hög måluppfyllelse redan innan kursstart har en fot inne på arbetsmarknaden i form av t ex tim- eller deltidsanställningar. Det betyder i sin tur att vissa arbetsmarknadsutbildningar ligger nära, eller helt har uppfyllt, 70-procentsmålet redan innan kursstart.

---

<sup>1</sup> IFAU, Kyrkogårdsgatan 6, Box 513, 751 20 Uppsala. E-post: sara.martinson@ifau.uu.se respektive martin.lundin@ifau.uu.se. Tack till Jonas Ericson (Ams), Åke Zetterberg (Saco), Carina Cronsoie (Näringsdepartementet), Susanne Ackum, Laura Larsson, Katarina Richardson (IFAU), samt deltagare vid seminarium på IFAU i september 2003. Ett särskilt tack riktas till berörd personal på Länsarbetsnämnder och Arbetsförmedlingar och de deltagare som tagit sig tid att besvara enkäten.

## Innehållsförteckning

|          |                                                                     |           |
|----------|---------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>Inledning.....</b>                                               | <b>3</b>  |
| 1.1      | Vad är arbetsmarknadsutbildning? .....                              | 4         |
| 1.2      | Vad är 70-procentsmålet? .....                                      | 4         |
| <b>2</b> | <b>Metod.....</b>                                                   | <b>6</b>  |
| 2.1      | Hur har utbildningar valts ut? .....                                | 7         |
| 2.2      | Vilka är utbildningarna? .....                                      | 8         |
| 2.3      | Vilka källor används? .....                                         | 9         |
| 2.4      | Disposition.....                                                    | 10        |
| <b>3</b> | <b>Varifrån kommer idén till en arbetsmarknadsutbildning? .....</b> | <b>11</b> |
| 3.1      | Prognosarbetet .....                                                | 11        |
| 3.2      | Idén till utbildning .....                                          | 14        |
| 3.3      | Diskussion och sammanfattning .....                                 | 18        |
| <b>4</b> | <b>Arbetsgivarna och deltagarna .....</b>                           | <b>19</b> |
| 4.1      | Arbetsgivarna – test och intervjuer .....                           | 19        |
| 4.1.1    | Förkunskap och test av sökande .....                                | 20        |
| 4.1.2    | Arbetsgivarna och intervjuer .....                                  | 22        |
| 4.2      | Deltagarna.....                                                     | 23        |
| 4.2.1    | Grupper med en svag ställning på arbetsmarknaden .....              | 23        |
| 4.2.2    | Andel i arbete innan utbildningen startar.....                      | 26        |
| 4.2.3    | Deltagarnas motivation.....                                         | 28        |
| 4.3      | Diskussion och sammanfattning .....                                 | 31        |
| <b>5</b> | <b>Praktik hos arbetsgivare.....</b>                                | <b>32</b> |
| 5.1      | Praktik och kontakt med arbetsgivare.....                           | 32        |
| 5.2      | Diskussion och sammanfattning .....                                 | 35        |
| <b>6</b> | <b>Övriga kontakter med arbetsgivare.....</b>                       | <b>35</b> |
| 6.1      | Jobbsökaraktiviteter under utbildningen.....                        | 36        |
| 6.2      | Anvisning till plats.....                                           | 38        |
| 6.3      | Diskussion och sammanfattning .....                                 | 39        |
| <b>7</b> | <b>Sammanfattning och avslutning .....</b>                          | <b>40</b> |
|          | Referenslista.....                                                  | 43        |
|          | Appendix.....                                                       | 51        |
|          | Sammanställning av arbetsmarknadsutbildningarna.....                | 59        |

# 1 Inledning

Den svenska arbetsmarknadsutbildningen har en lång historia som går tillbaka till 1918 (Olli Segendorf 2003). Syftet med dessa utbildningsinsatser är att omskola arbetssökande med föråldrad eller icke efterfrågad kunskap och hjälpa dem in i yrkesområden där det råder brist på arbetskraft.

Under lång tid har utbildningen varit det största och dyrbaraste arbetsmarknadspolitiska programmet i Sverige; en imponerande satsning som bara under år 2000 uppgick till 2 593 miljoner kronor. Under 2000 påbörjade knappt 81 600 personer en arbetsmarknadsutbildning, i genomsnitt deltog varje månad drygt 30 000 personer och deltagarnas aktivitetsstöd uppgick till hela 2 952 miljoner kronor.<sup>2</sup> Räknar man på den andel som kommit i arbete efter genomgången kurs har utbildningen emellertid varit mindre imponerande under 1990-talet.

Hur de enskilda kurserna fungerar varierar kraftigt beroende på en rad olika faktorer, men för att säkra det generella resultatet satte regeringen 1999 som mål att 70 procent av deltagarna skulle ha arbete senast 90 dagar efter avslutad utbildning. Inledningsvis skedde inte särskilt mycket; siffran för de som avslutade utbildning under det fjärde kvartalet 1999 var endast 45 procent. År 2000 hade andelen visserligen stigit till 60 procent, men målsättningen uppnåddes inte. Den nationalekonomiska forskningen har också i allmänhet haft svårt att finna entydiga belägg för att arbetsmarknadsutbildningen på ett tillräckligt effektivt sätt uppnår syftet. Andra program, som exempelvis subventionerad selsättning, tycks vara effektivare.

I föreliggande rapport granskas ett antal utbildningar i ljuset av regeringens 70-procentsmål. Vi jämför ett mindre antal utbildningar med en hög respektive låg måluppfyllelse och tittar särskilt på hur arbetsgivare har engagerats i arbetet. Kan man se någon skillnad med avseende på hur arbetsgivare involverats i utbildningar med hög respektive låg måluppfyllelse?

---

<sup>2</sup> Siffran omfattar både förberedande och yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning. Majoriteten av deltagarna gick i förberedande utbildning. Kostnaden per deltagare och månad var ca 17 600 kronor (Ams 2001).

## 1.1 Vad är arbetsmarknadsutbildning?<sup>3</sup>

Arbetslösa, deltidsarbetslösa samt personer som riskerar arbetslöshet, kan anvisas en arbetsmarknadsutbildning förutsatt att de har fyllt 20 år. Deltagare som har rätt till arbetslöshetsersättning får utbildningsbidrag – år 2000 med lägst 240 kronor per dag. De som inte har arbetslöshetsersättning fick 103 kronor per dag. Utbildningarna upphandlas av arbetsförmedling och länsarbetsnämnd enligt Lagen om offentlig upphandling och bedrivs av olika utbildningsanordnare. Arbetsmarknadsutbildning kan även förekomma inom det reguljära utbildningsväsendet, t ex vid högskolor eller Komvux. Utbildningarna kan antingen bedrivs helt och hållet hos anordnaren, kompletteras med praktik eller vara helt förlagda till en arbetsplats. Vanligast är en kombination av teori och praktik.

Kurserna annonseras regelmässigt i Arbetsmarknadsverkets (AMV) utbildningsregister, på hemsidan och i arbetsförmedlingens lokaler. Annonser kan även finnas i lokaltidningar. Arbetssökande kan även kallas till informationsmöten där t ex utbildningsanordnare och arbetsgivare finns med och informerar om en utbildning. Arbetsförmedlarna anvisar i normalfallet de arbetssökande till en utbildning. Sedan den 1 augusti 2000 är arbetsmarknadsutbildningen enbart *yrkesinriktad* utbildning. Den förberedande utbildningen räknas till programmet förberedande insatser (Ams 2001).

## 1.2 Vad är 70-procentsmålet?

Regeringen formulerar mål för den svenska arbetsmarknadspolitiken. Genom regleringsbrev styrs verksamheten i AMV dels genom generella s k effektmål där myndigheten själv kan besluta om hur målen ska genomföras, dels genom specifika verksamhetsmål. Budgetåret 2000 fanns tre övergripande effektmål

---

<sup>3</sup> Avsnittet bygger på Ams faktablad om arbetsmarknadsutbildningen (Ams 2002b), Lag (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program, Förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program, Ams allmänna råd (AMSFS 2001:2) för tillämpningen av förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program och Ams administrativa föreskrifter (AMSFS 2001:3) om handläggningen av ärenden om arbetsmarknadspolitiska program. Se även Ams (2001b).

och sex verksamhetsmål.<sup>4</sup> I regleringsbrevet ges ingen inbördes prioritering av målen. Målens olika karaktär gör att det inte är möjligt att uppfylla alla mål samtidigt, utan prioriteringar måste göras i det dagliga arbetet. Målet att grupper med en svag förankring på arbetsmarknaden ska ges särskild uppmärksamhet kan t ex kollidera med arbetsmarknadsutbildningens mål att 70 procent av deltagarna ska ha arbete efter en viss tid.<sup>5</sup>

I rapporten studerar vi verksamhetsmålet att 70 procent av deltagarna i arbetsmarknadsutbildning ska ha arbete 90 dagar efter avslutad utbildning. Andelen i arbete mäts den 90:e dagen efter kursslut. I statistiken registreras inte om deltagaren fullföljt eller eventuella uppehåll i utbildning. Det innebär att man mäter samtliga deltagare som *påbörjat* en utbildning och att personer som åter befinner sig i arbetsmarknadsutbildning på uppföljningsdagen inte räknas med i måluppfyllelsen (Ams 2001b).<sup>6</sup> Till arbete räknas personer som fått ett fast eller tillfälligt arbete (även Samhall) och därmed skrivits ut från arbetsförmedlingen; samt personer som är inskrivna vid arbetsförmedlingen enligt kategorierna: deltidarbetslös, timanställning, tillfälligt arbete, ombytessökande, lönebidrag, ofrentligt skyddat arbete samt olika former av anställningsstöd. Personer som utifrån denna definition redan har arbete när de påbörjar utbildning räknas alltså även in i uppfyllelsen av målet. Det betyder i praktiken att utbildningar med en hög måluppfyllelse inte med nödvändighet är de utbildningar som varit mest effektiva i termer av att få många arbetssökande i arbete.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Effektmål budgetåret 2000: i) att hålla vakanstiderna nere för lediga platser; ii) minska långtidsarbetslösheten; iii) motverka långa tider utan reguljärt arbete. Verksamhetsmålen är mätbara och förutom det i rapporten studerade 70-procentsmålet handlar det t ex om att 80 % av de arbetsgivare som anmält en plats till förmedlingen ska ha tillräckligt med sökande, eller kvantitativa mål för grupper som anses stå längre ifrån arbetsmarknaden (ungdomar, arbetshandikappade, långtidsarbetslösa).

<sup>5</sup> För en vidare diskussion om AMV:s mål och eventuella målkonflikter se t ex Riksdagens revisorer (2003) och IFAU:s remissvar (2003).

<sup>6</sup> Möjligheten att registrera uppehåll i utbildning försvann i och med att AMV bytte informations- och statistiksystem från AF90 till AIS under 1999, vilket ledde till Ams nya definition.

<sup>7</sup> Under år 2000 hade Ams extra medel för bristyrkesutbildningar för anställda. En av de kurser vi studerar i rapporten är en sådan bristyrkesutbildning, i det här fallet inom IT-området. Trots att det är en renodlad utbildning mot anställda räknas den med då man mäter hur länet uppfyller 70-procentsmålet. I vår rapport utelämnas den i ett antal avsnitt då de speciella förutsättningarna riskerar att snedvrider resultaten.

## 2 Metod

Relativt mycket (nationalekonomisk) forskning har gjorts om arbetsmarknadsutbildningens sysselsättningseffekter. Bilden är splittrad. Vissa resultat tyder på en kortvarig positiv effekt i jämförelse med andra arbetsmarknadspolitiska program. Andra studier visar att utbildningsinsatserna inte har någon påverkan på deltagarna alls, eller att det t o m kan ha haft en negativ verkan med avseende på framtida jobb och inkomster för deltagarna. Resultaten skiljer sig mellan olika tidsperioder. Effekten varierar även om programmet jämförs med att vara öppet arbetslös eller med att delta i ett annat arbetsmarknadspolitiskt program. För en översikt av den forskning som har bedrivits se Calmfors m fl (2002).

Trots att man har forskat en hel del om arbetsmarknadsutbildningen finns det aspekter som inte är lika välundersökta. I en internationell översikt av utvärderingar av arbetsmarknadspolitiska insatser konstaterar Fay (1996) att administrativa processer och programinnehåll undersökts i mycket liten omfattning. Konsekvensen blir att utvärderingar möjligen kan ha något att säga om effekterna på deltagarnas möjlighet att få arbete. Däremot kan de sällan tala om varför det gick som det gjorde. Fay menar att detta är en påtaglig brist och uppmanar till fler studier av vad som händer i arbetsmarknadspolitiska program. Vår ambition är att ta hans uppmaning på allvar och närmare undersöka vad som händer i arbetsmarknadsutbildningen.

Vad kan variationen i måluppfyllelsen mellan olika utbildningar bero på? För det första kan det bero på "statistiska skäl", som att deltagarna t ex redan från början är definierade som i arbete. För det andra kan det bero på att deltagarnas sammansättning skiljer sig åt, d v s att vissa utbildningar har högre andel av grupper som har svårare på arbetsmarknaden (t ex utomnordiska medborgare och arbetshandikappade). För det tredje kan utbildningarna ha olika innehåll, olika hög kvalitet eller längd vilket kan inverka på måluppfyllelsen. Till sist handlar det om egenskaper som inte kan observeras i statistiken (s k icke observerad heterogenitet). Här brukar man lyfta fram saker som deltagarnas fallenhet för yrket och motivation att delta i utbildningen. I flera rapporter menar man att arbetsgivarkontakter är en nyckelfaktor för att få en hög andel i arbete efter utbildning. Johansson och Martinson (2000) visar att *Det nationella IT-programmet* (Swit) har ett bättre resultat än AMV:s arbetsmarknadsutbildningar med datainriktning och menar att detta beror på Swit-deltagarnas mer frekventa arbetsgivarkontakter (se även Martinson 1999). Utredningen *En effektivare arbetsmarknadsutbildning* (Ds 2000:38) poängterar vikten av ett företagsinriktat

arbete och täta kontakter med arbetsplatser. Genom det kan arbetsförmedlingen på ett bättre sätt identifiera rekryteringsbehov, skapa praktikplatser och öka möjligheterna för arbetsplatsförlagd yrkesutbildning. Resultat från Riksrevisionsverket (1999) visar att arbetsförmedlingar med ett utpräglat arbetsgivarorienterat arbetssätt har högre andel i arbete och en bättre måluppfyllelse än kontor som inte arbetar lika aktivt mot arbetsgivare. Kontor med en låg andel i arbete efter arbetsmarknadsutbildning var mer inriktade på den sökandes önskemål om utbildning.

Syftet med den här rapporten är att beskriva ett antal arbetsmarknadsutbildningar som varit framgångsrika respektive mindre framgångsrika med att uppfylla 70-procentsmålet. Vi undersöker om arbetsgivarnas roll i utbildningar som har en hög måluppfyllelse är annorlunda än arbetsgivarnas roll i utbildningar med en låg måluppfyllelse. Vi vill tydligt framhålla att vi inte undersöker om täta arbetsgivarkontakter *leder* till högre måluppfyllelse. Det är alltså inte frågan om orsak och verkan, eftersom detta kräver andra analysmetoder.

## 2.1 Hur har utbildningar valts ut?

Istället för att mer översiktligt beskriva många fall har vi valt att studera ett mindre antal utbildningar förhållandevis detaljerat. Därmed har vi avstått från möjligheten att tala om effekter av olika administrativa lösningar, samt minskat möjligheterna att göra empiriska generaliseringar.<sup>8</sup>

De utbildningar som ingår i studien har avslutats under år 2000 och startpunkten var som tidigast den 1 juli 1999. Totalt valdes 18 utbildningar ut i tre län. Sex stycken i vardera ett storstadslän, ett skogslän, samt ett ”övrigt” län (enligt Statistiska centralbyråns, SCB, länsindelning). I dessa län undersöks de tre utbildningar som hade högst måluppfyllelse och de tre utbildningar som hade lägst måluppfyllelse med avseende på 70-procentsmålet. I praktiken har vi inte kunnat undersöka alla 18 kurser som ingick i det ursprungliga urvalet. Tre kurser i storstadslänet och en i skogslänet föll bort då registreringen av kursdeltagarna var uppenbart felaktig. Dessa ersattes med fyra andra, varav länsarbetsnämnderna bidragit med information om tre. Den grupp som studeras är därför 17 kurser, nio med hög och åtta med låg måluppfyllelse.

Valet av utbildningar har alltså gjorts med utgångspunkt i *uppfyllelsen* av regeringens mål, ett utfall som inte är detsamma som *effekten* av utbildningarna.

---

<sup>8</sup> En introduktion till olika metodologiska ansatser återfinns i t ex Assarsson & Svensson (1996) och Esaiasson m fl (2003).

Måluppfyllelsen tar inte hänsyn till vad som skulle ha hänt om deltagarna inte hade gått arbetsmarknadsutbildningen.<sup>9</sup> Detta medför att de utbildningar som har ett sämre utfall i praktiken kan vara effektivare.

## 2.2 Vilka är utbildningarna?

I *tabell 1* presenteras utbildningarna översiktligt, en fylligare beskrivning ges i *appendix*. Vi har valt att inte identifiera utbildningarna med län, kursort eller det specifika kursnamnet. De beskrivs ändå så pass detaljerat i *appendix* att läsaren får en uppfattning om vilken typ av utbildning det rör sig om.

---

<sup>9</sup> När man mäter en effekt jämförs resultatet med ett referensalternativ som talar om vad resultatet skulle ha blivit om åtgärden inte hade satts in. Det är svårt att uttala sig om effekter, då det aldrig är möjligt att direkt observera vad som hänt om åtgärden inte utnyttjats. Ett enkelt exempel kan illustrera detta: Vi tänker oss två arbetsmarknadspolitiska kurser (A och B). 90 dagar efter avslutad utbildning har 75 procent av deltagarna i kurs A ett arbete och 45 procent av deltagarna i kurs B ett arbete. Kurs A har således en klart högre *måluppfyllelse*. Men anta att 50 procent av deltagarna i kurs A hade fått ett arbete även utan utbildningsinsatsen, medan bara 10 procent av deltagarna i kurs B skulle ha fått ett jobb utan en arbetsmarknadsutbildning. *Effekten* av kurs A är således 25 procent (75 - 50) och av kurs B 35 procent (45 - 10). Slutsatsen blir således att effekten av kurs B är högre än kurs A.

**Tabell 1** En översikt av de studerade arbetsmarknadsutbildningarna.

|                                            | <i>Antal veckor<br/>i utbildning<br/>(varav praktik)</i> | <i>Antal deltagare<br/>enligt Händel</i> | <i>Andel i arbete<br/>efter 90 dagar</i> |
|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|
| <i>Utbildningar med hög måluppfyllelse</i> |                                                          |                                          |                                          |
| Kortare vårdutbildning, psykiatri          | 9 (4)                                                    | 8                                        | 100 %                                    |
| Administration, sjukvård                   | 32 (6)                                                   | 21                                       | 95 %                                     |
| Bristyrkesutbildning IT, anställda         | ca 3 (0)                                                 | 65                                       | 95 %                                     |
| Lokalvård, företagsförlagd                 | 13 (3-5)                                                 | 12                                       | 92 %                                     |
| Skogsvård, brand                           | 20 (4)                                                   | 10                                       | 90 %                                     |
| Call center-utbildning A                   | 12 (8)                                                   | 45                                       | 84 %                                     |
| Längre vårdutbildning, undersköterska      | ca 60 (?)                                                | 56                                       | 84 %                                     |
| Nätverkstekniker                           | 24 (6)                                                   | 17                                       | 83 %                                     |
| Väktarutbildning, ungdomar                 | 12 (8)                                                   | 10                                       | 80 %                                     |
| <i>Utbildningar med låg måluppfyllelse</i> |                                                          |                                          |                                          |
| Redigering för kulturarbetare              | 10 (4)                                                   | 12                                       | 50 %                                     |
| Data affärskunskap för invandrade          | 28 (14)                                                  | 20                                       | 45 %                                     |
| Industriutbildning, svets                  | 20-40 (4)                                                | 6                                        | 33 %                                     |
| Övningsföretag                             | 1-27 (4-6)                                               | 61                                       | 36 %                                     |
| Restaurang, grundkurs                      | 34 (4)                                                   | 37                                       | 33 %                                     |
| Transportutbildning, truckförare           | max 4 (0)                                                | 17                                       | 25 %                                     |
| Call center-utbildning B                   | 6 (2)                                                    | 19                                       | 26 %                                     |
| Lokalvård                                  | 7 (3)                                                    | 9                                        | 22 %                                     |

## 2.3 Vilka källor används?

Olika typer av material ligger till grund för analysen. För det första har vi samlat in allt tillgängligt skriftligt material om utbildningarna från de tre länsarbetsnämnderna (t ex prognoser för arbetsmarknaden, underlag för upphandlingen, kursbeskrivningar och koncerngemensamma uppföljningar). Omfattningen på detta material varierar mellan länen. I den längre vårdutbildningen saknas delar av underlaget då länsarbetsnämnden inte gjort det tillgängligt. I rapporten ges framförallt hänvisningar till specifikt material vid direkta citat. De skriftliga underlagen som inkommit till IFAU finns samlade i referenslistan under rubriken *underlag skriftliga, otryckta källor* och redovisas med en kombination av bokstäver och siffror. Underlag för administration sjukvård är t ex numrerade U1A – U8A (på detta sätt refereras också källorna i texten).

För det andra har vi via telefon samtalat med personer som på olika sätt varit involverade i arbetet. Det handlar om tjänstemän på länsarbetsnämnder och arbetsförmedlingar, kursanordnare och i några fall representanter för arbetsgivare. Telefonsamtalen refereras till som T1, T2 et c, och finns förtecknade under *mundliga källor* i referenslistan. I några fall har kommunikationen skett via e-post, dessa redovisas som E1, E2 och E3. Samtalen är till största delen gjorda under våren 2002, cirka två år efter utbildningarna bedrevs vilket medför att det finns en risk att respondenterna kan ha glömt såväl detaljer som stora sammanhang. Ett större problem som indirekt har att göra med avståndet i tid är att aktörerna inte gått att nå. Det beror på personalomsättning eller att utbildningsanordnare eller arbetsgivare lagt ner. Ett tredje problem handlar om respondenternas eventuella vilja att framträda i ett gott sken och vinkla sitt handlande. Samtliga tre aspekter gör att det, som alltid, är viktigt att ifrågasätta de uppgifter man får. För att komma till rätta med detta på bästa möjliga sätt har vi samlat in uppgifter från olika håll och jämför dem med varandra. Därigenom försöker vi så bra som möjligt ge en korrekt beskrivning av vad som verkligen har hänt i utbildningarna.

För det tredje har kursdeltagare besvarat enkätfrågor om utbildningen. Frågeformuläret skickades till samtliga deltagare i de 17 kurserna. Svarsfrekvensen uppgick till 60 procent. Ett problem med enkäten är att den genomfördes cirka tre år efter att deltagarna avslutat utbildningen (våren 2003). Tolkningen av de svar vi fått måste också på grund av den långa tidsperioden göras med viss försiktighet och ses i ljuset av uppgifter från andra källor.

Slutligen utnyttjas statistiska uppgifter från AMV:s Händelsedatabas (Händel). I Händel registreras alla landets arbetssökande som skrivits in vid en arbetsförmedling, förutom perioder av arbetslöshet, arbete och arbetsmarknadspolitiska program bl a information om de arbetssökandes kön, ålder och utbildning. Denna statistik används dels för att studera deltagarnas bakgrund, dels för att ta reda på andel i arbete 90 dagar efter avslutad utbildning.

## 2.4 Disposition

Rapporten är disponerad på följande sätt: Vi följer utbildningarna från idé till genomförande. I *avsnitt 3* undersöker vi hur själva kursiden tillkommit. *Avsnitt 4* behandlar frågan om arbetsgivarna och deltagarna, bl a hur antagningsförfarandet och deltagarsammansättningen skiljer sig åt mellan våra kurser. I *avsnitt 5* granskas praktiken hos arbetsgivare och i *avsnitt 6* tittar vi närmare på vilka andra sätt deltagarna haft eller uppmuntrats att ha kontakt med arbetsgivare.

*Avsnitt 7* innehåller en sammanfattning. *Appendix* består av en genomgång av den enkät som genomförts samt en sammanställning av de arbetsmarknadsutbildningar som studeras.

## **3 Varifrån kommer idén till en arbetsmarknadsutbildning?**

Från något håll måste idén om en arbetsmarknadsutbildning komma. I det här avsnittet studeras om arbetsgivare på ett eller annat sätt funnits med på idéstadiet i de utbildningar som ingår i analysen. För det första undersöks om beslutet att bedriva kursen är grundat i någon prognos som visar att det behövs arbetskraft inom det aktuella området: Har man tagit hänsyn till vad arbetsgivare efterfrågar för arbetskraft? För det andra tar vi reda på om den konkreta kursidén utvecklats i samarbete med arbetsgivare.

### **3.1 Prognosarbetet**

De arbetsmarknadspolitiska utbildningarna ska kombinera arbetsgivarnas efterfrågan med tillgång på personal (antingen arbetslösa eller personer som är i behov av att byta arbetsuppgifter). Perioden från det att en utbildning upphandlas, till att deltagarna är färdigutbildade är ofta ett år. Såväl arbetsgivare som planerar inom AMV måste ha framförhållning så att arbetsgivarnas behov möts så snabbt som möjligt. Länsarbetsnämnderna gör varje höst och vår en prognos för den kommande ett- till tvåårsperioden. Prognoserna är uppbyggda kring information från arbetsgivarenkäter, interna bedömningar, samt statistik från interna och externa källor.

Via arbetsgivarenkäter görs marknadsanalyser för samtliga företag med över 100 anställda, ett urval av småföretag med mer än fem anställda, samt kommun och landsting. Informationen samlas in från de privata företagen genom en kombination av telefonintervjuer och personliga besök. De privata arbetsgivarnas frågeformulär är omfattande och förutom prognoser om framtiden ska de uppge information om de senaste tolv månadernas kapacitetsutnyttjande och förändringar i sysselsättning. En djupare analys av de företag som uppger svårigheter att rekrytera arbetskraft görs också: Hur löste företaget bristsituationen? Uppstod det produktionsbortfall? De offentliga arbetsgivarna får ett skriftligt frågeformulär. Kommun och landsting ska bli bedöma behovet av arbets-

kraft ett år framåt, och om det förväntas bli några neddragningar av personal. Bedömningen görs på en sexgradig skala för cirka 170 yrken. Man anger om det råder överskott på arbetskraft eller om det finns flaskhalsar. Förmedlingarnas svar vägs sedan ihop till en länsbedömning. Internt inom AMV handlar det om information från arbetsförmedlingar och Af Rehab, länsarbetsnämndens prognosgrupp och arbete med t ex utbildningsmässor. Till det kommer t ex dagstidningar och mässor där personalen söker information. Statistiken som används är dels Ams egen statistik om arbetslöshet och nyanmälda platser, dels statistik från externa organ så som t ex SCB, Industriförbundet och Konjunkturinstitutet. Ams sammanställer varje år länens prognoser för hela riket.<sup>10</sup>

Sex prognoser, två från varje län, är relevanta för vår period.<sup>11</sup> I *tabell 2* granskar vi prognoserna för år 2000 närmare. Prognoserna är från oktober 1999 och bygger på material som samlats in under sommaren och hösten 1999. Skillnaderna från prognoserna som gjordes våren 1999 är inte särskilt stora. I fyra fall finns ingen direkt överensstämmelse mellan yrke och kurs. Tre av dessa (redigering för kulturarbetare, data affärskunskap samt övningsföretag) definieras till ett närliggande yrke. Då skogsvårdsutbildningen är svår att jämföra med andra yrken avstår vi från att dra paralleller.

---

<sup>10</sup> I Ams sammanställda prognos för år 2000 (2000b) redovisas ett bristindex över olika yrken på en femgradig skala. Fem betyder att samtliga förmedlingar anser att det råder stor brist på sökande, och ett motsvarar att samtliga förmedlingar anser att det finns ett stort överskott på sökande. Mittenvärdet motsvarar balans. I riket råder det störst brist på programmerare, följt av undersköterskor. Bristindex för våra utvalda kurser med hög måluppfyllelse är i genomsnitt 3,17 och för kurser med låg måluppfyllelse något högre med 3,25.

<sup>11</sup> Länsarbetsnämnden skogslänet (1999, 1999b, 2000); Länsarbetsnämnden storstadslänet (1999, 1999b, 2000, 2000b, 2001); Länsarbetsnämnden storstadslänet (1999, 1999b, 2000, 2000b, 2001).

**Tabell 2** Efterfrågan på arbetskraft enligt länsarbetsnämndernas prognoser.

|                                            | <i>Arbetsmarknadsläge</i> | <i>Rekryteringsbehov</i> |
|--------------------------------------------|---------------------------|--------------------------|
| <i>Utbildningar med hög måluppfyllelse</i> |                           |                          |
| Kortare vårdutbildning, psykiatri          | Brist                     | Stigande                 |
| Skogsvård, brand                           | Ingen uppgift             | Ingen uppgift            |
| Administration, sjukvård                   | Brist                     | Ingen uppgift            |
| Bristyrkesutbildning IT, anställda         | Stor brist                | Oförändrat               |
| Lokalvård, företagsförlagd                 | Brist                     | Stigande                 |
| Call center-utbildning A                   | Brist                     | Stigande                 |
| Längre vårdutbildning, undersköterska      | Brist                     | Stigande                 |
| Nätverkstekniker, spets                    | Brist                     | Oförändrat               |
| Väktarutbildning, ungdomar                 | Brist                     | Stigande                 |
| <i>Utbildningar med låg måluppfyllelse</i> |                           |                          |
| Journalist - Redigering för kulturarbetare | Överskott                 | Oförändrat               |
| Företagsekonomi - Data, affärskunskap      | Brist                     | Stigande                 |
| Industriutbildning, svets                  | Någon brist               | Stigande                 |
| Sekreterare/kontorist/bokföring            | Överskott                 | Sjunkande                |
| Övningsföretag                             |                           |                          |
| Restaurang, grund                          | Brist                     | Stigande                 |
| Transportutbildning, truck                 | Brist                     | Stigande                 |
| Call center-utbildning B                   | Någon brist               | Stigande                 |
| Lokalvård                                  | Någon brist               | Stigande                 |

Rekryteringsbehov: starkt sjunkande, sjunkande, oförändrat, stigande, starkt stigande Arbetsmarknadsläge: stort överskott på arbetskraft, visst överskott, balans, någon brist, stor brist

Alla utbildningar med hög måluppfyllelse har bedrivits inom områden där det enligt prognoserna råder brist eller stor brist på arbetskraft. Behovet är dessutom stigande inom fem områden och oförändrat i två. Arbetsmarknadsläget för skogsvård finns det ingen information om. För traditionell skogsvårds-personal råder det överskott men det är inte jämförbart med den här aktuella utbildningen.

Även utbildningar med låg måluppfyllelse har i stor utsträckning genomförts inom områden där man konstaterat brist eller ett stigande behov. Det är emellertid inte lika entydigt som bland de med hög måluppfyllelse. Två utbildningar

bedrivs inom yrken där prognoserna uppger att det är *överskott* på arbetskraft.<sup>12</sup> I redigering för kulturarbetare använder vi journalist som jämförbar yrkeskategori, övningsföretagen jämförs med inriktning mot sekreterare/kontorist eller bokförings- och redovisningsassistent. I båda yrkena finns ett överskott av sökande. I samtal med ansvariga på länsarbetsnämnd och arbetsförmedling anges att de främst motiverats av de arbetslösas behov och önskemål (T5, T6, T7, T14). Det är alltså inte arbetsgivarnas behov man har försökt möta i dessa fall.

Avslutningsvis något kort om vad det finns för problem vid prognosarbetet. För det första är det svårt för arbetsgivare att bedöma framtida behov då konjunkturen svänger. Tiden mellan att ett behov har konstaterats och att det finns färdigutbildad personal kan vara upp till ett år. För det andra kan arbetsgivare som ska rekrytera personal ha en tendens att överdriva sitt behov av personal för att få en så kompetent grupp sökande som möjligt (Ams 1999). Denna vilja kan leda till att man uppger ett överdrivet rekryteringsbehov och som resultat får vi en överdimensionerad arbetsmarknadsutbildning.<sup>13</sup>

### 3.2 Idén till utbildning

Ovan har vi beskrivit arbetsgivarnas *indirekta* inflytande över vilka arbetsmarknadsutbildningar som startas genom prognosarbetet. Nu går vi över till den mer *direkta* aspekten, d v s i vilken grad de konkreta idéerna till de 17 kurserna har utformas i samspel med arbetsgivare.

---

<sup>12</sup> År 2002 räknas ingen av kurserna som yrkesinriktad, utan istället ses de som förberedande insatser. De är exempel på att 70-procentmålet påverkat på vilket sätt länen eller enskilda arbetsförmedlingar kodar om yrkesinriktade utbildningar med tveksam förankring på arbetsmarknaden till förberedande. Arbetsgruppen för en effektivare arbetsmarknadsutbildning skriver i sin rapport (Ds 2000:38) att man fått signaler om att sådan omkodning systematiskt gjorts i vissa län men att man är osäker på omfattningen. Även RRV (1999) tar upp frågan om att 70-procentmålet fått till följd att resurser gått från yrkesinriktad till förberedande utbildning. Vi kan konstatera att från de totalt 17 kurser vi studerat är två idag kodade som förberedande.

<sup>13</sup> Saco (2003) menar att 70-procentmålet *inte* inneburit att arbetsmarknadsutbildningen riktades mot bristyrken, utan yrken där det varit relativt lätt att sysselsätta deltagarna inom 90 dagar. Yrken som var särskilt populära att utbilda till har hög personalomsättning – ett resultat av dålig arbetsmiljö och trivsel. Det gäller t ex vård- och transportområdet, menar man.

**Tabell 3** Hur har idén till utbildning utvecklats?

| <i>Idén utvecklades i nära samarbete/helt av arbetsgivare eller branschorganisation</i> |                                                                                                                                                                                                                                        | <i>Idén utvecklades främst av Lan/Arbetsförmedling</i>                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Hög måluppfyllelse</i>                                                               | Kortare vårdutbildning, psykiatri<br>Administration, sjukvård<br>Bristyrkesutbildning IT, anställda<br>Lokalvård, företagsförlagd<br>Skogsvård, brand<br>Call center-utbildning A<br>Längre vårdutbildning<br>Väktarutbildning, ungdom | Nätverkstekniker, spets                                                                                               |
| <i>Låg måluppfyllelse</i>                                                               | Call center-utbildning B<br>Transportutbildning, truck                                                                                                                                                                                 | Redigering, kultur<br>Data, affärskunskap inv.<br>Industri, svets<br>Övningsföretag<br>Restaurang, grund<br>Lokalvård |

Hur delaktiga har arbetsgivarna varit när idén till utbildningen har utvecklats? Har de varit mer engagerade i utbildningar med hög måluppfyllelse än i de med låg måluppfyllelse? Svaret på denna fråga är ja. Resultaten av analysen återges i *tabell 3*. Av utbildningar med hög måluppfyllelse har kursidén i åtta av nio (89 procent) fall utvecklats i ett nära samarbete mellan länsarbetsnämnd/arbetsförmedling och arbetsgivare. Bland de med låg måluppfyllelse handlar det endast om två av åtta (25 procent). Nedan går vi kort igenom några av utbildningarna för att visa hur arbetsgivarna har varit iblandade i de olika fallen. För att inte betunga texten med en lång beskrivning tar vi dock inte upp alla, liknande resonemang kan dock föras även om dessa.

Landstingen är stora arbetsgivare runt om i Sverige. Samtal mellan dessa och AMV pågår ständigt. I ett av länen kom behovet av administrativ personal inom sjukvården att diskuteras, den ansvarige på landstinget hade tidigare arbetat inom AMV och tog upp en diskussion om bristen på administrativ personal. Utifrån detta tillsattes en arbetsgrupp för att utveckla en mer konkret kursidé. Detta ledde fram till utbildningen som vi här kallar administration, sjukvård. Utbildningen startades i nära samarbete mellan landsting och länsarbetsnämnd. Resultatet blev en utbildning på två terminer som varvade teori och praktik och där 95 procent av deltagarna fick arbete efteråt. Samtliga deltagare som svarat

på enkäten menar att utbildningen hade avgörande betydelse för deras nuvarande arbete. Samarbetet beskrivs av både förmedling och landsting som ”mycket bra” (T1, T25).

Den kortare vårdutbildningen med psykiatrisk inriktning togs fram i samarbete mellan arbetsförmedlingen och en kommun (T2, T10). Tanken var att kommunen skulle ge ett antal deltidsarbetslösa undersköterskor önskad arbetstid efter en kortare komplettering. Det fanns dock varken muntligt eller skriftligt avtal om att kommunen verkligen skulle åta sig att anställa deltagarna till önskad arbetstid och därigenom skrivas ut från arbetsförmedlingen (T2).

Den företagsförlagda lokalvårdsutbildningen tog arbetsförmedlingen initiativ till utifrån ett lokalt mål för tillväxt och växtkraft. Arbetsförmedlingen bjöd enligt konceptet för Vaggerydsmodellen in företag i närområdet till ett frukostmöte.<sup>14</sup> Sextiotalet arbetsgivare kom och intresserade företag bildade företags-cirklar där man diskuterade bristen på personal och tänkbara kursupplägg inom flera områden, en av dessa cirklar var inriktad mot lokalvård. Kravspecifikation, kravprofil och rekryteringen av deltagare gjordes i en ledningsgrupp där arbetsförmedling och arbetsgivare arbetade gemensamt (T3).

Skogsvårdsutbildningen är ett exempel på en arbetsmarknadsutbildning som kan gå under benämningen etableringsutbildning då ett nytt företag etablerades på orten (T16, E3).<sup>15</sup> Kursen upphandlades direkt av företaget i en sk direktupphandling. Det betyder att länsarbetsnämnden inte gör en allmän upphandling med underlag eller specifikation, utan avtal skrivs genast. Det är tydligt att en specifik arbetsgivare har varit med väldigt tidigt i utformandet av denna kurs – samma arbetsgivare som var kursanordnare och avnämare.

Vilken argumentation använder sig arbetsförmedling och länsarbetsnämnd av för att motivera de utbildningar där det inte skedde några specifika arbetsgivar-kontakter innan utbildning? Slående är fokus på de arbetssökandes intresse, och/eller behov av kompetenshöjning, vilket även RRV (1999) indikerar. Idén till en grundkurs inom restaurangverksamhet på två terminer började som en del

---

<sup>14</sup> Läs mer om Vaggerydsmodellen i t ex Ds 2000:38 och Statskontoret (2002). I Vaggerydsmodellen ingår att arbetsgivaren får 3 000 kronor i handledningsbidrag.

<sup>15</sup> Enligt Ams (2001d) kan en etableringsutbildning bedrivas då ett företag expanderar kraftigt eller nyetableras på en ort. Utbildningen ska bara ges om företagets personalbehov inte täcks av t ex rekrytering av arbetslösa från andra delar av landet eller bidrag till utbildning i företag. Denna typ av arbetsmarknadsutbildningen ska främst höja de arbetslösas konkurrenskraft och inte vara ett bidrag till arbetsgivare påpekar Ams i sitt informationsmaterial. Arbetsgivare och länsarbetsnämnd bör om möjligt dela på kurskostnaderna, särskilt i de fall där arbetsgivaren är med och utformar utbildningen. I fallet med skogsvårdsutbildningen gjordes ingen kostnadsdelning

av att arbetsförmedlingen kom fram till att restaurangbranschen borde vara ett intressant område för arbetssökande invandrare. Chefen för förmedlingen uppger att man samtidigt ”ströp åtgärderna inom restaurangbranschen, och jobben där började strömma in” (T4). Flera utbildningar bedrevs under perioden 1999-2000. Marknaden började dock bli mättad, menar förmedlingschefen, men utbildningen fick rykte om sig att vara bra och en säker väg till jobb, vilket ledde till en stor efterfrågan.

När utbildningen Övningsföretag började planeras hade länet många kontorister och administratörer inskrivna som arbetssökande. Trots att den aktuella upphandlingen gjordes i november 1999 menar man på de arbetsförmedlingar som drev utbildningen att tanken inte direkt var att de arbetslösa skulle komma i arbete efter utbildningen och att kursen var en del av arbetssättet innan det ”stränga målet” för arbetsmarknadsutbildningen kom (T5, T6). Tanken var att gruppen framförallt skulle få uppfräschade kunskaper och en bättre självkänsla. I den mån utbildningen bedrivs idag är det som en förberedande insats och inte som en arbetsmarknadsutbildning.

Kompetenshöjning och intresse är nyckelord även i utbildningen Redigering för kulturarbetare som riktade sig mot arbetslösa journalister. Arbetsförmedlingen uppger att det inte fanns något uttalat behov av redigerare, eller kontakt med intresserade arbetsgivare. Det fanns däremot en grupp som behövde en vidareutbildning, ”nej det var absolut ingen brist, men särskilda hänsyn tas till den här [kultur-] gruppen” (T7).

Utbildningen i lokalvård slutligen, hade som huvudsaklig inriktning att vidareutbilda arbetslösa som eventuellt redan hade viss erfarenhet att arbeta med lokalvård. Ge de arbetslösa en vidareutbildning och en känsla för att det ”inte bara är att jobba med svabb” (T8).

*Tabell 3* ovan visar alltså att i flertalet utbildningar med hög måluppfyllelse involverades arbetsgivare tidigt, medan så inte var fallet i de flesta utbildningar med låg måluppfyllelse. Tre undantag finns. Två utbildningar hade arbetsgivar-kontakter men ett mindre lyckat resultat: call center-utbildning B och transport-utbildning, truck. I nätverksteknikerutbildningen fanns det *inte* kontakter men andelen i arbete 90 dagar efter kursslut blev likväl hög. Vad var speciellt med de här utbildningarna?

Transportutbildningen planerades i medverkan av representanter från branschen. Ett stort infrastrukturprojekt låg i startgroparna och behovet av transportpersonal bedömdes bli omfattande. Byggprojektet blev dock uppskjutet

med ungefär två år (T9). Efterfrågan försvann och endast tre av de tolv deltagarna hade ett arbete 90 dagar efter utbildningen.

Call center-utbildning B togs fram i samarbete med några stora call center-företag. Behovet av personal betecknas som stort och starkt stigande. Problemet fanns enligt länsarbetsnämnden i rekryteringen av deltagare. Det var svårt att hitta motiverade sökande. Eftersom platser som inte utnyttjas ändå måste betalas fylldes utbildningen på med sökande ”för att inte styckkostnaden skulle skjuta i höjden” (T10). Företagen var aktiva på idéstadiet men inte i deltagarurvalet. Intervjuerna sköttes av utbildningsföretag och arbetsförmedling. När deltagarna var färdigutbildade ville de inte arbeta med den här typen av verksamhet: ”de ville inte ringa hem och störa folk på kvällen”. Det var en ”informationsmiss” eller ”en jättemiss i uttaget”, menar källor oberoende av varandra (T10, T11). Utbildningsanordnaren uppger att det inte ”fungerade mellan deltagarna och det call center-företag arbetsförmedlingen samarbetade med” (E1). Utbildningen är alltså ett exempel på att ett behov fanns, men inga arbetssökande som fyllde det.

Spetsutbildningen för nätverkstekniker var en lyckad utbildning som togs fram helt utan arbetsgivarkontakter. Storstadslänets specialinriktade utbildningsförmedling uppger att man undersökte marknaden och såg att det fanns ett behov av nätverkstekniker, samtidigt som flera gick arbetslösa (E2). De 18 deltagarna fick en kompletterande utbildning och 83 procent hade arbete 90 dagar efter avslutad utbildning.

I två av våra ”avvikande fall” verkar det handla om tillgång eller brist på efterfrågan: en stark efterfrågan på nätverkstekniker samt en plötslig brist på efterfrågan av truckförare. I det tredje fallet verkar efterfrågan finnas, men inget arbetskraftsutbud trots genomförd utbildning.

### **3.3 Diskussion och sammanfattning**

Vi ser en skillnad mellan utbildningar som har en hög respektive låg måluppfyllelse. Utbildningar med hög måluppfyllelse är inriktade mot yrken där det finns en konstaterad brist på arbetskraft och därmed en efterfrågan hos en arbetsgivare. Utbildningar med låg måluppfyllelse är mer orienterade mot de arbetssökande och deras behov. Det är mycket tydligt att utbildningar där arbetsgivare engagerat sig har högre måluppfyllelse. Därmed inte sagt att resultatet nödvändigtvis behöver bero på ett stort arbetsgivarinflytande även om så kan vara fallet. Större statistiska studier är nödvändiga för att man ska kunna säga något om

detta. Ett annat resultat av 70-procetsmålet verkar vara att vissa utbildningar som under 2000 benämndes yrkesinriktade idag bedrivs som förberedande.

Målet att 70 procent av deltagarna ska ha arbete efter 90 dagar har inneburit att fokus alltmer flyttats – eller under år 2000 höll på att flyttas – från de arbets-sökandes behov och intressen till arbetsgivarnas. Detta kan leda till en högre måluppfyllelse men det kan samtidigt innebära en fara. Risken är att staten subventionerar sådan utbildning som ändå hade kommit till stånd. Konsekvensen kan bli att man subventionerar vissa företag och därmed snedvrider konkurrensen. Balansgång mellan vad som bör vara arbetsgivarnas kostnadsansvar och vad staten kan tänkas understödja är naturligtvis svår.

## **4 Arbetsgivarna och deltagarna**

I följande avsnitt studerar vi hur man arbetat med att välja ut deltagarna genom test och intervjuer – framförallt vilken roll arbetsgivarna haft i processen. Sedan undersöks likheter och skillnader mellan deltagargrupperna i de fall där arbets-givaren är involverad mycket och i de fall där de inte är det. Slutligen förs en kortare diskussion om andel i arbete innan kursstart. Vi utelämnar bristyrkesut-bildningen inom IT-området för redan anställda då antagningsförfarandet i detta fall endast legat på arbetsgivaren.

### **4.1 Arbetsgivarna – test och intervjuer**

Social kompetens och motivation lyfts fram som viktiga faktorer vid anställ-ningsbeslut både av arbetsgivare och arbetsförmedlingspersonal (se t ex Ds 2000:38; Martinson 1999). När man läser sammanställning av arbetsgivarnas attityder i länens prognoser och policydokument är nyckelorden: social kompe-tens, goda svenskunskaper, servicevilja och noggrannhet. Även i yrken där mer tekniska färdigheter efterfrågas är ”rätt attityd och stor social kompetens” viktigt (se t ex länsarbetsnämnden storstadslänet, 2000b). Då RRV (1999) jäm-förde arbetsförmedlingskontor med ett hög respektive låg andel i arbete efter utbildning hade de kontor med ett större inslag av olika tester för att sortera de arbetssökande ett bättre resultat med avseende på andel i arbete. De sämre kon-toren var mer styrda av de arbetssökande och deras behov av, eller vilja till, ut-bildning. Via testerna sorterades de mer motiverade arbetssökande ut. Detta var personer som ofta stod nära arbetsmarknaden, d v s hade lättare att få ett arbete.

Sedan 70-procentsmålet infördes verkar tester och intervjuer användas i högre grad för att sortera de arbetssökande. Vi ser det t ex i länens planerings- och policymaterial en större betoning av tester och (till viss del) intervjuer inför arbetsmarknadsutbildningen över tid. Från att det 1998/99 ”kan förekomma” till att det nämns som en väsentlig del av uttagningsförfarandet. Även i länens sätt att arbeta med arbetsmarknadsutbildningen får intervjuer och tester en mer framskjuten plats efter införandet av 70-procentsmålet (SCB 2000). Vi har dock ingen generell statistik som stödjer påståendet.

#### **4.1.1 Förkunskap och test av sökande**

De studerade kurserna kan grovt sett delas in i vidare- och grundutbildningar. Den kortare vårdutbildningen, bristyrke IT, nätverkstekniker, redigering, data affärskunskap samt övningsföretag är alla exempel på kurser där deltagarna ska ha arbetslivserfarenhet eller en viss grundutbildning inom yrket innan kursstart. Andra kurser har mer formen av en grundutbildning där deltagarna ska byta yrke. Här kan ”intresse och fallenhet” specificeras, men i övrigt krävs inga direkta förkunskaper förutom att det ibland sägs att deltagarna ska behärska svenska (t ex call center, väktarutbildning, restaurang, lokalvård), och i något fall engelska (skogsvård, brand). Vi ser inga egentliga skillnader mellan utbildningar med hög respektive låg måluppfyllelse när det gäller specifikation av förkunskaper. I *tabell 4* ges en översikt av i vilken mån tester och intervjuer gjordes innan utbildningsstart. Uppgifterna kommer från intervjuer med personal från Arbetsförmedlingar, Länsarbetsnämnder, utbildningsanordnare, deltagarenkäter samt övrigt skriftligt material.

**Tabell 4** Tester och intervjuer innan utbildningen.

|                                   | <i>Gjordes ett teoretiskt eller praktiskt test?</i> | <i>Gjordes en intervju?</i> | <i>Deltog arbetsgivare i intervjun?</i> |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------|
| <i>Hög måluppfyllelse</i>         |                                                     |                             |                                         |
| Kortare vårdutbildning, psykiatri | Nej                                                 | Nej                         | -                                       |
| Administration, sjukvård          | Ja                                                  | Ja                          | Ja                                      |
| Lokalvård, företagsförlagd        | Nej                                                 | Ja                          | Ja                                      |
| Skogsvård, brand                  | Ja                                                  | Ja                          | Ja                                      |
| Call center-utbildning A          | Nej                                                 | Ja                          | Ja                                      |
| Längre vårdutbildning, usk        | Nej                                                 | Ja                          | Nej *                                   |
| Nätverkstekniker, spets           | Ja                                                  | Ja                          | Nej                                     |
| Väktarutbildning, ungdomar        | Ja                                                  | Ja                          | Ja                                      |
| <i>Låg måluppfyllelse</i>         |                                                     |                             |                                         |
| Redigering för kulturarbetare     | Nej                                                 | Ja                          | Nej                                     |
| Data, affärskunskap, invandrare . | Nej                                                 | Ja                          | Nej                                     |
| Industriutbildning, svets         | Nej                                                 | Eventuellt **               | -                                       |
| Övningsföretag                    | Nej                                                 | Ja                          | Nej                                     |
| Restaurang, grund                 | Ja                                                  | Ja                          | Nej                                     |
| Transportutbildning, truck        | Nej                                                 | Ja                          | Nej                                     |
| Call center-utbildning B          | Nej                                                 | Nej ***                     | Nej                                     |
| Lokalvård                         | Nej                                                 | Nej                         | -                                       |

\* Lan/Af uppger att deltagarna intervjuats av arbetsgivare (T17). Ingen av de 37 deltagare som svarat på enkäten säger att de mött arbetsgivare. Drygt 30 procent säger att man mött utbildningsanordnare och/eller personal från Af.

\*\* Utbildningsanordnaren uppger att de inte intervjuade deltagare (T12). En av tre som svarat uppger att de intervjuats av utbildningsanordnaren, en att de intervjuats av en arbetsgivare.

\*\*\* Personal på länsarbetsnämnden, som inte själva var direkt inblandade i utbildningarna, uppger att Af och utbildningsanordnare intervjuat deltagare (T10). Ingen av de deltagare som svarat på enkäten uppger att de intervjuats av någon innan kursstart. Det finns ingen möjlighet att kontrollera med arbetsgivare då de är nedlagda.

Teoretiska och praktiska test förekommer betydligt oftare i utbildningar med hög måluppfyllelse. Fyra av sju (57 %) utbildningar med hög måluppfyllelse hade test, nämligen administration sjukvård, skogsvård, nätverkstekniker samt väktarutbildning. I tre av dessa fyra fall (administration sjukvård, skogsvård samt väktarutbildning) har arbetsgivare gjort någon form av utfästelse att anställa deltagare efter utbildning. I skogsvård och väktarutbildningen är utbildningsanordnaren och avnämaren identisk och antagning till utbildning och till arbete skiljer sig därför inte mycket åt. Innan skogsvårdskursen testades deltagarna i engelska och svenska, samt hade fysiska test för att se om man klarade

arbetet. Innan utbildningen gjordes en informell överenskommelse mellan Af och arbetsgivaren/utbildningsanordnaren om anställning av "ett antal deltagare" (T16, T21). Deltagarna i väktarutbildningen var efter godkänt resultat på kursen garanterade sex månaders provanställning (U2V, U3V). I administration sjukvård testades de sökande i svenska, engelska, matematik och textbehandling och hade anställningsgarantier med tillsvidareanställning efter kursslut (U1A-U3A). Nätverkstekniker är den femte utbildningen med hög måluppfyllelse som föregicks av test, men som saknar arbetsgivarkoppling. Utbildningsanordnaren testade de sökandes förkunskaper och rekommenderade arbetsförmedlingen lämpliga deltagare utifrån det (U1N, U3N, E3).

Av utbildningar med lägre måluppfyllelse föregicks endast restaurangkursen av test (13 %). Enligt upphandlingsunderlaget arbetade kursanordnaren en vecka med en grupp arbetssökande där man genom tester i svenska, matematik och engelska samt intervjuer bedömde om deltagarna dels var lämpliga, dels kunde tillgodogöra sig utbildningen (U2R).

#### **4.1.2 Arbetsgivarna och intervjuer**

Inledningsvis syns inga skillnader mellan utbildningar med hög respektive låg måluppfyllelse med avseende på om deltagarna intervjuats eller inte: i sju av åtta (88 %) utbildningar med hög måluppfyllelse har deltagarna intervjuats innan, och motsvarande siffra för de mindre lyckade utbildningarna är sex av sju (86 %). Skillnaden ser vi först när vi jämför utbildningar där *arbetsgivare* intervjuat sökande. *Tabell 4* visar att arbetsgivare funnits med i sex av sju utbildningar (86 %) med hög måluppfyllelse, men inte i någon av de med låg måluppfyllelse. I transport och call center-utbildning B har arbetsgivarrepresentanter funnits med på idéstadiet, men inte vid uttagningen av elever. Inför call center-utbildning B diskuterade arbetsförmedlingspersonal och arbetsgivare kursupplägg och vilken typ av personer som behövdes men rekryteringen gjordes av utbildningsanordnare och arbetsförmedling gemensamt (E1). Inte heller i transportutbildningen följde arbetsgivarna med in i rekryteringsprocessen, samarbetet handlade snarare om att konstatera framtida brist på personal.

## 4.2 Deltagarna

Ovan har vi sett att det tillvägagångssätt på vilket man väljer ut deltagare skiljer sig rätt mycket mellan utbildningar med hög respektive låg måluppfyllelse, vad får det för konsekvenser för gruppernas sammansättning?

### 4.2.1 Grupper med en svag ställning på arbetsmarknaden

Ett av AMV:s övergripande uppdrag är att prioritera grupper med en svag ställning på arbetsmarknaden, bl a invandrare, långtidsinskrivna och arbetshandikappade. Gruppernas del av den totala programvolymen bör vara minst lika stor som deras andel av de arbetssökande. Målet behöver inte vara uppfyllt för varje program separat. År 2000 motsvarade de prioriterade gruppernas andel av deltagarna i den yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningen ungefär deras andel av de arbetslösa.<sup>16</sup> Andra grupper som brukar anses ha svårare att få arbete är lågutbildade och personer som varit arbetssökande länge. I forskningen brukar man tala om att arbetslösa kan stå närmare eller längre ifrån arbetsmarknaden. Det betyder att de har egenskaper som gör att de (i genomsnitt) har en lägre eller högre sannolikhet att få arbete.<sup>17</sup> I tidigare forskning om arbetsmarknadspolitiska program har man kunnat visa att programansvariga haft incitament att välja ut deltagare som redan från början har bäst förutsättningar att få ett jobb efter programmet för att därmed uppfylla programmål.<sup>18</sup> Särskilt utsatta grupper som ligger längre från arbetsmarknaden har sämre chanser till jobb och väljs därför inte heller ut. I *tabell 5a* och *tabell 5b* återges beskrivande statistik över deltagarna i de utbildningar som undersöks i rapporten.

---

<sup>16</sup> Andelen arbetshandikappade hade stigit från 1999 och utgjorde år 2000 11 procent av deltagarantalet, medan andelen utomnordiska medborgare sjunkit med en procentenhet till 13 procent. Gruppernas andel av de arbetssökande var 11 respektive 10 procent och konstant sedan tidigare år (Ams 2002).

<sup>17</sup> I nationalekonomisk forskning kan man ta hänsyn till egenskaper som går att observera i en sk regressionsmodell. De egenskaper som inte går att observera kallas selektionsproblemet.

<sup>18</sup> Se diskussion om att skumma grädden (cream skimming) av textarbetshandikappade i Skedinger (2003), Heckman et al (2002), Melkersson (1999). I Johansson & Martinson (2000) finns en diskussion om hur deltagare väljs ut i datautbildningar i AMV:s respektive Swits regi.

**Tabell 5a** Deltagargrupper uppdelat på utbildningar med hög respektive låg måluppfyllelse. Medelvärde per utbildning.

|                                                         | <i>Hög måluppfyllelse</i> | <i>Låg måluppfyllelse</i> |
|---------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Utomnordiska medborgare                                 | 13 %                      | 23 %                      |
| Arbetshandikappade                                      | 5 %                       | 9 %                       |
| Högst grundskoleutbildning                              | 17 %                      | 22 %                      |
| Genomsnittligt antal inskrivningsdagar innan utbildning | 326 dagar                 | 510 dagar                 |
| <i>Antal utbildningar</i>                               | 8                         | 8                         |

Bristyrkesutbildningen IT för anställda har utelämnats.

**Tabell 5b** Beskrivande statistik över deltagarna per utbildning.

|                                   | <i>Andel med arbets-<br/>handikapp</i> | <i>Andel utomnordiska<br/>medborgare</i> | <i>Andel med högst<br/>grundskola</i> |
|-----------------------------------|----------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------|
| <i>Hög måluppfyllelse</i>         |                                        |                                          |                                       |
| Kortare vårdutbildning, psykiatri | 0 %                                    | 0 %                                      | 13 %                                  |
| Administration, sjukvård          | 0 %                                    | 0 %                                      | 0 %                                   |
| Lokalvård, företagsförlagd        | 0 %                                    | 42 %                                     | 50 %                                  |
| Skogsvård, brand                  | 0 %                                    | 0 %                                      | 0 %                                   |
| Call center-utbildning A          | 13 %                                   | 0 %                                      | 21 %                                  |
| Längre vårdutbildning, usk        | 7 %                                    | 12 %                                     | 7 %                                   |
| Nätverkstekniker                  | 6 %                                    | 0 %                                      | 6 %                                   |
| Väktarutbildning, ungdom          | 10 %                                   | 50 %                                     | 40 %                                  |
| <i>Låg måluppfyllelse</i>         |                                        |                                          |                                       |
| Redigering kulturarbetare         | 8 %                                    | 0 %                                      | 0 %                                   |
| Data, affärskunskap, inv          | 10 %                                   | 80 %                                     | 5 %                                   |
| Industriutbildning, svets         | 0 %                                    | 17 %                                     | 33 %                                  |
| Övningsföretag                    | 13 %                                   | 6 %                                      | 14 %                                  |
| Restaurang, grund                 | 14 %                                   | 66 %                                     | 31 %                                  |
| Transportutbildning, truck        | 8 %                                    | 0 %                                      | 17 %                                  |
| Call center-utbildning B          | 16 %                                   | 5 %                                      | 5 %                                   |
| Lokalvård                         | 0 %                                    | 11 %                                     | 67 %                                  |

I genomsnitt är det en lägre andel utomnordiska medborgare<sup>19</sup>, arbetshandikappade och lågutbildade i utbildningar med hög måluppfyllelse. Det kan man se i *tabell 5a*. Deltagarna i utbildningar med hög måluppfyllelse har i genomsnitt varit inskrivna på arbetsförmedlingen ett halvår kortare än deltagare i utbildningar med en lägre måluppfyllelse (510 mot 326 dagar). Det här skulle kunna tyda på att deltagarna står närmare arbetsmarknaden i kurser med hög måluppfyllelse. I och med att antalet analysenheter är litet är resultaten emellertid mycket osäkra och de skillnader som finns skulle kunna bero på mätfel eller att enskilda utbildningar ”driver” dem.

I *tabell 5b* redovisas andelen av de olika grupperna för varje arbetsmarknadsutbildning. Vi har markerat de åtta utbildningar (hälften) som har minst andel arbetshandikappade, utomnordiska medborgare och grundskoleutbildade. Dessa markeringar (15 av 24) tenderar att hamna bland utbildningar med en hög måluppfyllelse.

Gruppen utomnordiska medborgare koncentreras till två utbildningar speciellt inriktade mot invandrare: data affärskunskap för invandrade akademiker (80 % utomnordiska medborgare) samt grundkurs inom restaurang (66 % utomnordiska medborgare). Som vi sett tidigare är båda orienterade mot de arbetssökandes behov, snarare än marknadens efterfrågan. Flest arbetshandikappade finns i call center-utbildning B (16 %) och restaurangutbildningen (14 %).

En intressant frågeställning i detta sammanhang är att utbildningar där arbetsgivare varit extra aktiva i urvalet av deltagare har en lägre andel deltagare ur prioriterade grupper? I *tabell 6* har vi delat upp utbildningar efter om arbetsgivare varit aktiva vid uttagningen av elever (aktiv arbetsgivare) eller ej (ingen aktiv arbetsgivare). Till den första gruppen hör administration sjukvård, call center-utbildning A, företagsförlagd lokalvård, skogsvård samt väktarutbildningen (se *tabell 4*). Som vi tidigare påpekat är bristyrkesutbildningen för anställda utelämnad i jämförelsen.

---

<sup>19</sup> I Ams statistik registreras medborgarskap, inte födelse- eller ursprungsland. Detta mått underskattar rimligen hur många som särbehandlas på grund av etnisk bakgrund. Se vidare t ex SOU (2000) bilaga 6 ”Är arbetsmarknaden öppen för alla?”. Även Högscoleverket (2003) diskuterar hur personer med utländsk bakgrund och svensk högscoleutbildning behandlas på arbetsmarknaden.

**Tabell 6** Olika deltagargrupper uppdelat på utbildningar där arbetsgivare varit aktiva respektive inte aktiva i uttagningen av elever. Medelvärde per utbildning.

|                                                         | <i>Aktiv arbetsgivare</i> | <i>Ingen aktiv arbetsgivare</i> |
|---------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------|
| Utomnordiska medborgare                                 | 18 %                      | 18 %                            |
| Arbetshandikappade                                      | 5 %                       | 7 %                             |
| Högst grundskoleutbildning                              | 22 %                      | 18 %                            |
| Genomsnittligt antal inskrivningsdagar innan utbildning | 305 dagar                 | 469 dagar                       |
| <i>Antal utbildningar</i>                               | <i>5</i>                  | <i>13</i>                       |

Bristyrkesutbildningen IT för anställda har utelämnats.

Vi ser ingen märkbar skillnad mellan utbildningar där arbetsgivarna varit aktiva respektive inte aktiva i urvalet om vi tittar på andelen utomnordiska medborgare, arbetshandikappade och utbildningsnivån. Däremot har deltagarna i genomsnitt en längre inskrivningstid direkt innan kursstart i de utbildningar där arbetsgivarna inte deltar i urvalet av deltagare. Återigen vill vi påpeka att det begränsade materialet gör det svårt att dra några klara slutsatser om skillnader mellan fall där arbetsgivarna varit aktiva respektive passiva i urvalsprocessen.

#### **4.2.2 Andel i arbete innan utbildningen startar**

Den som driver ett program kan antas välja grupper av arbetslösa som står så nära arbetsmarknaden som möjligt för att få ett bra resultat. Ovan kunde vi se att det finns vissa, om än ganska svaga, indikationer på att deltagarna i de arbetsmarknadsutbildningarna med en hög måluppfyllelse står något närmare arbetsmarknaden. Den starkaste gruppen kan emellertid anses vara de personer som redan har en fot på arbetsmarknaden på något sätt. Det kan handla om deltidsarbetslösa, ombytessökande, timanställda och andra som i Ams statistik räknas som att de har arbete, men är inskrivna på arbetsförmedlingen och är därmed berättigade att gå en arbetsmarknadsutbildning. I *tabell 7* nedan visas dels deltagare som räknas i någon typ av ”arbete” redan innan kursstart och deras förändring i procent före och efter utbildning, dels förändringen för deltagare som inte räknades till arbete innan utbildning.

**Tabell 7** Översikt, andel i arbete innan kursstart.

|                                   | <i>Andel i "arbete" innan kursstart</i> | <i>Andel i arbete dag 90</i> | <i>Förändring i procentenheter</i> | <i>Andel i arbete dag 90 av deltagare dem som inte räknades till "arbete" innan</i> | <i>Antal</i> |
|-----------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <i>Hög måluppfyllelse</i>         |                                         |                              |                                    |                                                                                     |              |
| Kortare vårdutbildning, psykiatri | 88 %                                    | 100 %                        | 13                                 | 100 %                                                                               | 8            |
| Administration, sjukvård          | 25 %                                    | 95 %                         | 70                                 | 93 %                                                                                | 21           |
| Bristyrke IT, anställda           | 100 %                                   | 95 %                         | -5                                 | 0 %                                                                                 | 65           |
| Lokalvård, företagsförlagd        | 0 %                                     | 92 %                         | 92                                 | 92 %                                                                                | 12           |
| Skogsvård, brand                  | 0 %                                     | 90 %                         | 90                                 | 90 %                                                                                | 10           |
| Call center-utbildning A          | 20 %                                    | 84 %                         | 64                                 | 76 %                                                                                | 45           |
| Längre vårdutbildning, usk        | 50 %                                    | 84 %                         | 34                                 | 68 %                                                                                | 56           |
| Nätverkstekniker                  | 17 %                                    | 83 %                         | 66                                 | 80 %                                                                                | 17           |
| Väktarutbildning, ungdomar        | 10 %                                    | 80 %                         | 70                                 | 78 %                                                                                | 10           |
| <i>Låg måluppfyllelse</i>         |                                         |                              |                                    |                                                                                     |              |
| Redigering för kulturarbetare     | 42 %                                    | 50 %                         | 8                                  | 14 %                                                                                | 12           |
| Data, affärskunskap, inv.         | 15 %                                    | 45 %                         | 30                                 | 35 %                                                                                | 20           |
| Industriutbildning, svets         | 0 %                                     | 33 %                         | 33                                 | 33 %                                                                                | 6            |
| Övningsföretag                    | 5 %                                     | 36 %                         | 31                                 | 33 %                                                                                | 61           |
| Restaurang, grund                 | 14 %                                    | 33 %                         | 19                                 | 22 %                                                                                | 37           |
| Transportutbildning, truck        | 0 %                                     | 25 %                         | 25                                 | 25 %                                                                                | 17           |
| Call center-utbildning B          | 0 %                                     | 26 %                         | 26                                 | 26 %                                                                                | 19           |
| Lokalvård                         | 0 %                                     | 22 %                         | 22                                 | 22 %                                                                                | 9            |

För det första tycks deltagare i utbildningar med hög måluppfyllelse stå närmare arbetsmarknaden. Fler räknades redan innan till någon form av jobb, enligt den definition Ams använder sig av. Medelvärde för andel i arbete innan kursstart för utbildningar med hög måluppfyllelse är 34 procent, att jämföras med 10 procent för utbildningar med låg måluppfyllelse. I den kortare vårdutbildningen hade exempelvis sju av åtta (88 %) deltagare "arbete" före kursstart.

För det andra ser vi att två utbildningar uppfyller 70-procentsmålet redan innan kursstart. Det sätt på vilket 70-procentsmålet mäts kan alltså vara ett problem, då man i realiteten inte vet vad som händer med kursdeltagarnas arbetssituation. Dels kan man uppfylla målet utan att arbetssituationen förbättrats, vilket kan ge incitament att bedriva utbildningar för väldigt speciella grupper av

personer för att därigenom uppvisa bra resultat. Dels visar inte statistiken om en utbildning bidragit till att man t ex får behålla ett arbete som man annars skulle ha förlorat, eller att man med sin nya kompetens kan arbeta fler timmar på ett timvikariat.

Även om vi bortser från alla som enligt statistiken räknades som i arbete innan utbildningen så kan vi, för det tredje, konstatera att deltagare i utbildningar med hög måluppfyllelse i betydligt större utsträckning även har jobb 90 dagar efter kursslut. Detta ser vi tydligt i den fjärde kolumnen i *tabell 7*. I exemplet med administration sjukvård fick 93 procent av dem som inte räknades till ”arbete” innan ett jobb inom den utsatta perioden. IT-utbildningen för redan anställda avviker – naturligtvis – från mönstret, som redan påpekats är det en anorlunda typ av utbildning. Avslutningsvis bör det återigen påpekas att flera utbildningar har få deltagare och att resultaten därför drivs av framgången för några få individer.

#### **4.2.3 Deltagarnas motivation**

Deltagarnas motivation att delta i en utbildning är en av de s k icke observerbara variabler som man i utvärderingsforskningen brukar anta påverkar utfallet, d v s sannolikheten att få ett jobb efter genomförd utbildning. För vår rapport är särskilt två frågor av intresse: Är deltagarna mer motiverade i utbildningar med hög måluppfyllelse? Är deltagarna mer motiverade i utbildningar där arbetsgivarna varit inblandade i urvalet av elever? I enkätundersökningen till deltagarna ställdes frågan om hur pass motiverade de var innan kursstart; bedömningen gjordes på en femgradig skala från mycket motiverad till mycket omotiverad. Detta kan naturligtvis vara svårt att besvara och eftersom respondenterna gör bedömningen av hur motiverade de var innan kursstart ett bra tag efter kursslut måste svaren tolkas försiktigt. Till det kommer bortfallet på vissa kurser. Likväl är det värt att återge vad enkätresultaten indikerar då det är ”den bästa gissningen” vi har i dagsläget.

**Tabell 8** Hur motiverad var du att delta i kursen när du påbörjade den?

|                                   | <i>Mkt eller ganska<br/>motiverad</i> | <i>Varken motiv-<br/>erad eller<br/>omotiverad</i> | <i>Mkt eller gans-<br/>ka omotiverad</i> | <i>Antal<br/>svar</i> |
|-----------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------|
| <i>Hög måluppfyllelse</i>         |                                       |                                                    |                                          |                       |
| Kortare vårdutbildning, psykiatri | <b>100 %</b>                          | 0 %                                                | 0 %                                      | 4                     |
| Administration, sjukvård          | <b>100 %</b>                          | 0 %                                                | 0 %                                      | 16                    |
| Bristyrke IT, anställda           | 34 %                                  | 63,5 %                                             | 2,5 %                                    | 40                    |
| Lokalvård, företagsförlagd        | 50 %                                  | 50 %                                               | 0 %                                      | 4                     |
| Skogsvård, brand                  | <b>100 %</b>                          | 0 %                                                | 0 %                                      | 4                     |
| Call center-utbildning A          | 60 %                                  | 20 %                                               | 20 %                                     | 25                    |
| Längre vårdutbildning, usk        | <b>92 %</b>                           | 8 %                                                | 0 %                                      | 37                    |
| Nätverkstekniker                  | <b>100 %</b>                          | 0 %                                                | 0 %                                      | 9                     |
| Väktarutbildning, ungdom          | <b>100 %</b>                          | 0 %                                                | 0 %                                      | 1                     |
| <i>Låg måluppfyllelse</i>         |                                       |                                                    |                                          |                       |
| Redigering kulturarbetare         | <b>100 %</b>                          | 0 %                                                | 0 %                                      | 6                     |
| Data, affärskunskap, invandrare   | 67 %                                  | 33 %                                               | 0 %                                      | 6                     |
| Industriutbildning, svets         | 67 %                                  | 33 %                                               | 0 %                                      | 3                     |
| Övningsföretag                    | 76 %                                  | 21 %                                               | 3 %                                      | 36                    |
| Restaurang, grund                 | 80 %                                  | 20 %                                               | 0 %                                      | 15                    |
| Transportutbildning, truck        | <b>100 %</b>                          | 0 %                                                | 0 %                                      | 6                     |
| Call center-utbildning B          | 73 %                                  | 18 %                                               | 9 %                                      | 11                    |
| Lokalvård                         | 0 %                                   | 100 %                                              | 0 %                                      | 1                     |

Låt oss börja med en enkel jämförelse mellan utbildningar med hög respektive låg måluppfyllelse. I enkäten finns åtta utbildningar där fler än 90 procent av deltagarna menar att de innan utbildningen startade var mycket eller ganska motiverade att gå kursen, sex av dessa har hög måluppfyllelse. Den genomsnittliga andelen mycket eller ganska motiverade deltagare var 82 procent för utbildningar med hög respektive 70 procent för utbildningar med låg måluppfyllelse. Resultaten antyder att deltagarna var mer motiverade i utbildningar med hög måluppfyllelse, men vi är långt ifrån säkra på att vi vågar lita på siffrorna. Call center-utbildningarna A och B skiljer ut sig med högst (20 %) respektive näst högst (9 %) andel som uppger att de var omotiverade innan kursstart.<sup>20</sup>

<sup>20</sup> Motivationen kan även ha ändrats under utbildningens gång. En deltagare i call center-utbildning A skriver i enkäten: "[H]ade någon sagt till mig innan kursen att jag skulle jobba med

Är då deltagare i utbildningar där arbetsgivarna varit aktiva i uttagningen mer motiverade än övriga? Lyckas arbetsgivare identifiera mer motiverade elever, eller blir möjligen deltagarna mer motiverade av att arbetsgivare finns med? Nej, resultaten i enkäten tyder på att det *inte* finns någon skillnad. I de fem utbildningar där arbetsgivare aktivt deltagit i urvalsprocessen (administration sjukvård, call center-utbildning A, företagsförlagd lokalvård, skogsvård samt väktarutbildningen) säger 82 procent av de svarande att de var mycket eller ganska motiverade. Detta kan jämföras med 78 procent bland de övriga utbildningarna. Call center-utbildning A verkar, som vi såg, dessutom vara ett undantag med många omotiverade deltagare vid utbildningens start.

I enkäten tillfrågades även deltagarna hur nöjda de var med kursen som helhet.<sup>21</sup> Nästan åtta av tio deltagare var mycket eller ganska nöjda efter genomgången utbildning. Resultaten tyder på att deltagarna har varit mer nöjda i de utbildningar som har uppnått 70-procentmålet, vilket givetvis är precis vad vi förväntar oss (det är ju dessa deltagare som fått jobb). Enkätsvaren ger inget stöd för att deltagare som gått utbildningar där arbetsgivarna involverats i urvalsförfarandet skulle vara mer nöjda än andra deltagare i arbetsmarknadsutbildningar. För en närmare granskning av de olika kurserna se *tabell A3* i *appendix*.

---

det här hade jag trott [att] han var tokig. Men kurslärarna och Af har gjort det till en bra kurs. Jag har ett fast jobb som kanske inte betalar så mycket men som är mycket intressant.” Att man så dramatiskt ändrar uppfattning under utbildningen verkar dock vara ett undantag. Det finns även exempel på det omvända där t ex en deltagare i den längre omvårdnadsutbildningen uppger att hon var mycket laddad när utbildningen startade, men att motivationen sjönk dramatiskt den första veckan. Varför går omotiverade deltagare i arbetsmarknadsutbildning? I Ams (2001c) uppger 5 procent att de deltar i kursen eftersom arbetsförmedling, försäkringskassa eller socialtjänst kräver det. Sedan 1999 är det möjligt för arbetsförmedlare att anvisa arbetssökande till utbildning, och om man vägrar kan a-kassan ifrågasättas. År 2000 kvalificerade deltagande i arbetsmarknadspolitiskt program även till en ny ersättningsperiod i a-kassan och ytterligare 2,5 procent uppger att de deltar eftersom ersättningsperioden började ta slut. Möjligheten till återkvalificering till a-kassan genom program infördes 1 januari 1993 och togs bort 5 februari 2001.

<sup>21</sup> Frågan som ställdes var: Hur nöjd är du med kursen som helhet? Svaren gavs på en femgradig skala med mycket nöjd, ganska nöjd, varken nöjd eller missnöjd, ganska missnöjd och mycket missnöjd. Alternativa svar var minns ej och inte aktuellt. I jämförelsen utelämnas de anställda deltagarna i bristyrkesutbildningen inom IT-området då diskussionen om aktiva respektive inte aktiva arbetsgivare blir missvisande. Vi kan dock notera att hela 25 procent av dessa är mycket eller ganska missnöjda med utbildningen och endast åtta procent är mycket nöjda.

### 4.3 Diskussion och sammanfattning

Antagningsförfarandet varierar rätt mycket mellan utbildningar med hög respektive låg måluppfyllelse. Sällningen av elever är större i de utbildningar där man uppnått ett bra resultat – man gör fler intervjuer och tester och framförallt finns arbetsgivare oftare med vid intervjuerna. I utbildningar med låg måluppfyllelse lyser arbetsgivare helt med sin frånvaro i urvalsprocessen, medan de funnits med i fem av åtta utbildningar med ett bra resultat.

Utbildningar med låg måluppfyllelse har fler deltagare med en svag ställning på arbetsmarknaden, t ex utomnordiska medborgare, långtidsarbetslösa och arbetshandikappade. Våra enkätresultat tyder vidare på att deltagarna i genomsnitt har varit något mindre motiverade innan kursstart i utbildningar som inte lyckats uppnå 70-procentsmålet. Osäkerheten vad gäller detta resultat är emellertid stor.

Vi kan också se att betydligt fler deltagare i utbildningar med hög måluppfyllelse var t ex deltidsarbetslösa eller timanställda redan när de påbörjade utbildning. Det betyder dels att de kan antas stå närmare arbetsmarknaden i och med sina arbetsgivarkontakter än de som är öppet arbetslösa eller i ett arbetsmarknadspolitiskt program, dels att de redan innan kursstart räknades till arbete enligt definitionen av uppfyllelsen av 70-procentsmålet. Två utbildningar med hög måluppfyllelse har på detta sätt uppfyllt målet redan innan kursstart (en av dessa är helt inriktad på redan anställda, men räknas in i hur länet uppfyllt sitt mål det året). Detta väcker frågor om hur man egentligen bör mäta den här typen av mål. Man skulle t ex kunna komplettera redovisningen med att också presentera andelen deltagare som 90 dagar efter kursslut har en sökandekategori som kan uppfattas som ”bättre” än vad de hade innan. Det finns även flera svårigheter med denna typ av mätning, t ex kan det vara svårt att avgöra hur en fast deltid ska bedömas i jämförelse med en tillfällig heltidsanställning. Dessutom kan det röra sig om yrkesbyten där det kan vara positivt att en person bytt från en bransch med överskott till brist, vilket inte kan utläsas ur statistiken. För att motverka att det sätt på vilken målet mäts ger oönskade bieffekter borde statistiken, åtminstone, kompletteras med information om hur stor andel av deltagarna som redan räknades som sysselsatta innan utbildningen påbörjades.

## 5 Praktik hos arbetsgivare

Efter att ha gått igenom uppkomsten av kursidén, utformningen av innehållet i arbetsmarknadsutbildningen och urvalet av deltagare ska vi nu titta närmare på vad som händer under själva utbildningen. I det här avsnittet studerar vi kontakten mellan arbetsgivare och deltagare i form av praktik. Varför kan praktik vara viktigt? Det kan dels handla om att deltagaren får praktiska kunskaper, dels kan praktiken vara en möjlighet för arbetsgivare att prova om personen passar in på arbetsplatsen. I avsnittet undersöks i vilken grad deltagarna har kommit i kontakt med arbetsgivare genom praktikinslag.

### 5.1 Praktik och kontakt med arbetsgivare

Enligt upphandlingsunderlagen innehöll alla utbildningar utom transportutbildningen praktik för samtliga deltagare. Omfattningen varierar från cirka två veckor i call center-utbildning B till 14 veckor för data affärskunskap för invandrade akademiker. I vissa utbildningar används hälften eller mer av kurstiden till praktik (call center-utbildning A, väktarutbildningen och data och affärskunskap för invandrade akademiker), medan man i andra ägnar mindre tid åt praktik (se översikt i *tabell 1*).

**Tabell 9** Gjorde du praktik hos en arbetsgivare inom ramen för kursen?

|                    | Hög måluppfyllelse |              | Låg måluppfyllelse |              |
|--------------------|--------------------|--------------|--------------------|--------------|
|                    | <i>Antal</i>       | <i>Andel</i> | <i>Antal</i>       | <i>Andel</i> |
| Ja                 | 75                 | 77 %         | 50                 | 60 %         |
| Nej                | 20                 | 20 %         | 32                 | 38 %         |
| Minns inte/ej svar | 3                  | 3 %          | 2                  | 3 %          |
| <i>Totalt</i>      | <i>98</i>          | <i>100 %</i> | <i>84</i>          | <i>100 %</i> |

När vi i enkäten frågar deltagarna om de gjort praktik under kursen uppger 77 procent i kurser med hög måluppfyllelse respektive 60 procent i utbildningar med låg måluppfyllelse att de haft praktik. Antingen så har inte samtliga deltagare gjort praktik trots att det sägs i underlaget eller så har de glömt det. Möjligen kan de också ha tolkat frågan fel. Förmodligen är det en kombination. I de fall där utbildningsanordnare och avnämare är densamma kan det t ex vara svårt att skilja på praktik hos arbetsgivare och utbildning. I andra utbildningar verkar praktiken inte ha genomförts som planerat, vilket vi ska se nedan.

De deltagare som uppgivit att de gjort praktik fick frågan om de i direkt avslutning till utbildningen fick arbete hos praktikanordnaren. I *tabell 10* delas resultaten upp efter kursernas resultat.

**Tabell 10** Efter kursens slut, fick du då arbete hos den arbetsgivare som du gjorde praktik hos?

|               | <i>Hög måluppfyllelse</i> |              | <i>Låg måluppfyllelse</i> |              |
|---------------|---------------------------|--------------|---------------------------|--------------|
|               | <i>Antal</i>              | <i>Andel</i> | <i>Antal</i>              | <i>Andel</i> |
| Ja            | 56                        | 63 %         | 8                         | 18 %         |
| Nej           | 31                        | 35 %         | 35                        | 80 %         |
| Vet ej        | 0                         | 0 %          | 1                         | 2 %          |
| Inget svar    | 2                         | 2 %          | 0                         | 0 %          |
| <i>Totalt</i> | <i>89</i>                 | <i>100 %</i> | <i>44</i>                 | <i>100 %</i> |

Deltagare som uppgav att de gjort praktik under utbildningen

Föga förvånande ser vi att det är deltagarna i utbildningar med hög måluppfyllelse som fick arbete hos praktikanordnaren. Tre gånger så många (63 %) gick till jobb hos praktikanordnaren, jämfört med mindre lyckade utbildningar (18 %).<sup>22</sup> Vad skiljer grupperna åt? I båda fallen fyller praktiken behovet av att praktiskt lära sig ett yrke, men endast i det ena fallet görs praktiken hos arbetsgivare med brist på personal.

Vi har tidigare sett att det verkar vara viktigt för arbetsmarknadsutbildningens resultat om intresserade arbetsgivare funnits med på idéstadiet och i rekryteringen av elever. I fem av våra utbildningar har kopplingen mellan arbetsgivare och kursdeltagare som tidigare nämnts varit extra stark, och deltagarna arbetade i många fall hos arbetsgivaren efter praktiken. Spetsutbildningen för nätverkstekniker har dock avvikit från detta mönster, här fanns inga aktiva arbetsgivare. Deltagarna hade dock kontakter med företag under utbildningen, och gjorde av allt att döma praktik på företag med brist på personal. Utbildningsanordnaren ordnade anställningsvilliga fadderföretag som enligt upphandlingsunderlaget (U3N) var tänkta att följa kursen och ges löpande information om del-

<sup>22</sup> Här har flera landstings- och kommunanställda tolkat frågan så att de *inte* arbetar hos praktikanordnaren då de inte är på *exakt samma avdelning* som under praktiken. Andelen som arbetar kvar hos samma arbetsgivare kan därför antas vara högre.

tagarnas prestationer. Deltagarna skulle även göra praktik hos fadderföretaget.<sup>23</sup> Nio deltagare har svarat på enkäten, varav åtta fullföljt. Av dessa uppger dock tre stycken att de *inte* gjort praktik. Av de fem som gjort praktik fick tre arbeten på den arbetsplats de praktiserade på. Om de övriga ändå hade ett fadderföretag framgår inte. Efterfrågan på utbildad personal var stor, och alla som svarat menar att utbildningen hade betydelse för de arbeten de fick efter avslutad kurs.

Gemensamt för praktiken i utbildningar med lägre måluppfyllelse är att de inte görs hos aktiva arbetsgivare med en uttalad brist på personal utan främst ses som en del av utbildningen. Några exempel på detta kan nämnas. I redigering för kulturarbetare, restaurangutbildning och till viss del övningsföretaget har praktiken haft formen av kunskapsinhämtning hos arbetsgivare *utan* behov av att anställa. I redigeringskursen hade man t ex haft praktikanter många gånger tidigare på arbetsplatserna. När utbildningen var slut fick ingen av deltagarna arbete på den aktuella praktikplatsen – och detta hade inte heller varit den bakomliggande tanken (U4Re). På liknande sätt gick det till vid restaurangutbildningen, praktiken gjordes hos arbetsgivare utan en uttalad brist på personal (U2R).

Vi har även exempel på att deltagarna gjort praktik hos arbetsgivare med behov av att anställa, men att måluppfyllelsen ändå varit låg. Av deltagarna i call center-utbildning B uppger 10 av 11 att de gjorde praktik under utbildningen. Länsarbetsnämnden uppger att det fanns intresserade företag i området med behov av arbetskraft, och som även varit med och planerat utbildningen (T22, T23). Ändå arbetar bara runt 30 procent av deltagarna hos praktikanordnaren efter kursslut. Vi har tidigare sett att arbetsförmedling och länsarbetsnämnd hänvisar till en miss i uttagningen av elever, och utbildningsanordnaren till att det inte fungerade mellan eleverna och företaget, när de ska förklara den låga andelen som påbörjat ett arbete. En av de svarande uppger att de tackade nej till erbjudet jobb, och istället arbetar som konsult.

I utbildningen data affärskunskap för utländska akademiker var det *tänkt* att invandrare med högskoleutbildning och yrkeserfarenhet från hemlandet genom 14 veckors teori och lika lång praktik skulle anpassas till kraven på svensk arbetsmarknad. Praktiken var tänkt att ge deltagarna kompetens och kontakt med den svenska arbetsmarknaden. Enligt länsarbetsnämndens specifikation ska ut-

---

<sup>23</sup> Även upphandlare på länsarbetsnämnden bekräftar att deltagarna gjorde praktik hos företag med behov av att anställa under kurstiden. Det fanns dock ingen överenskommelse om anställning för att anställa en praktikant (E2).

bildningsanordnaren redogöra i anbudet för praktikplatser och på vilket sätt praktiken ska följas upp. Praktiken var tänkt att vara en mycket viktig del av deltagarnas utbildning och hjälpa dem att bygga kontakter med arbetsgivare (U1D). I utbildningsanordnarens material nämns dock inget om praktikens strategi, var och på vilket sätt praktiken ska anordnas (U2D). Sex av 13 deltagare har svarat på enkäten, endast tre uppger att de gjort praktik. Snarare finns kommentarer om att utbildningen innehöll mycket teori som: ”inte var ointressant men totalt onyttigt för något arbete”. Ansvariga på såväl utbildningsföretaget som länsarbetsnämnden har slutat och det har inte varit möjligt att undersöka saken närmare. Praktiken verkar dock inte ha fungerat i den utsträckning det var tänkt och arbetsgivarkontakterna verkar – om man ska utgå från deltagarnas uppgifter – ha varit sparsamma. En av de tre deltagare som ändå fick praktik uppger att han efter utbildningen började arbeta hos praktikanordnaren.

## **5.2 Diskussion och sammanfattning**

Praktik hos arbetsgivare verkar förekomma i de flesta utbildningarna, när vi ser till utbildningsunderlagen och pratar med personal på arbetsförmedling. Det är dock långt ifrån alla deltagare som uppger att de gjort praktik hos arbetsgivare. I utbildningarna med hög måluppfyllelse uppger kursdeltagarna i något högre grad att de gjort praktik. Gemensamt för praktiken i arbetsmarknadsutbildningar med hög måluppfyllelse är att den görs hos arbetsgivare med brist på personal, medan utbildningar med låg måluppfyllelse främst verkar ses som en del av utbildningen. Det centrala syftet med praktiken verkar i dessa fall inte varit att individen ska få in en fot på en specifik arbetsplats där han eller hon ska ha möjlighet att stanna kvar efter det att utbildningen har avslutats.

## **6 Övriga kontakter med arbetsgivare**

I detta avsnitt studerar vi olika kanaler (vid sidan av praktik) där deltagare och arbetsgivare med behov av personal kan mötas under utbildningen. Bland annat ser vi närmare på förekomsten av olika s k jobbsökaraktiviteter, samt i vilken utsträckning arbetsförmedlingen anvisar deltagarna till arbete vid kursslut. Båda åtgärderna är tänkta att föra ihop arbetsgivare med kursdeltagare och öka deltagarnas intensitet att söka jobb under och direkt efter utbildningen. Flera undersökningar har visat att deltagare i arbetsmarknadspolitiska program söker jobb i mindre utsträckning än öppet arbetslösa (för en översikt se Calmfors m fl

2002). Detta kan vara fullt rimligt mitt under en utbildning men då kursen närmar sig slutet borde det vara viktigt med olika aktiviteter för att få deltagarna att söka jobb.

## **6.1 Jobbsökaraktiviteter under utbildningen**

Sedan den 1 juli 1999 finns föreskrifter om att jobbsökaraktiviteter eller riktade platsförmedlingsinsatser alltid ska organiseras i samband med en arbetsmarknadsutbildning (Ams föreskrifter för länsarbetsnämnderna om arbetssökande hos Af). Vanliga jobbsökaraktiviteter som ofta lyfts fram är att deltagarna har möjlighet att lära sig hur man skriver meritförteckning och personligt brev (t ex Lan storstadslän 2000c). Jobbsökaraktiviteter kan även vara s k jobbklubb, extra vägledning och extra anvisningar till jobb. Utbildningsanordnaren kan även på olika sätt marknadsföra kursdeltagarna till företag (Lan skogslän 2000).

Ansvaret för jobbsökaraktiviteter ligger hos arbetsförmedlingen. Vid upphandling av arbetsmarknadsutbildning och avtalsskrivning kan delar av ansvaret läggas över på utbildningsanordnaren. Det nämns dock sällan något om jobbsökaraktiviteter i upphandlingsunderlagen. Den företagsförlagda lokalvården och väktarutbildning (hög måluppfyllelse), samt data affärskunskap och övningsföretag (låg måluppfyllelse) är undantag. I dessa utbildningar har Länsarbetsnämnderna specificerat att jobbsökaraktiviteter ska ingå som ett moment (U1D, U1F, U2V, U10). I de tagna anbuden från utbildningsanordnaren finns jobbsökaraktiviteter nämnt i dessa fyra utbildningar (U6Ö, U7Ö, U2D, U2F, U3V), men dessutom i det antagna anbudet för grundkursen i restaurangverksamhet (U2R). I det senare fallet har utbildningsanordnaren tagit initiativet.

De mest omfattande jobbsökaraktiviteterna verkar ha bedrivits inom Övningsföretaget. Enligt utbildningsanordnaren hade deltagarna aktiviteter under de fem sista veckorna före kursslut och därefter tre veckor under en eftermiddag i veckan. Deltagarna fick hjälp och stöd att söka arbete, och avrapporterade resultaten till utbildningsanordnare och arbetsförmedling. Enligt utbildningsanordnarens offert bjöds dessutom företag in till utbildningen, provintervjuer hölls och det lades upp en aktivitetsplan för kursdeltagaren (U6Ö, U7Ö).

I väktarutbildningen och data affärskunskap består jobbsökaraktiviteterna av att deltagarna ska lära sig att göra ansökningar till arbete (U3V, U2D). I restaurangkursen har utbildningsanordnaren arbetat extra med aktiviteter mot arbetsgivare i utbildningens slut. Det handlar framförallt om annonser där kursdeltagarna och deras yrkesmässiga intresseområden presenteras.

**Tabell 11** Fick du under utbildningens gång hjälp att finna arbete? Det kan t ex handla om "jobbklubb", extra vägledning, anvisningar till jobb, hjälp att skriva brev till arbetsgivare, utforma meritförteckning och personligt brev.

|                            | <i>Utbildningsanordnare</i> | <i>Arbetsförmedling</i> | <i>Den arbetsgivare du gjorde praktik hos</i> |
|----------------------------|-----------------------------|-------------------------|-----------------------------------------------|
| Mycket hjälp               | 11 %                        | 4 %                     | 10 %                                          |
| Viss hjälp                 | 12 %                        | 12 %                    | 12 %                                          |
| Liten hjälp                | 16 %                        | 14 %                    | 6 %                                           |
| Ingen hjälp alls           | 38 %                        | 47 %                    | 38 %                                          |
| Minns inte                 | 5 %                         | 4 %                     | 2 %                                           |
| Inte aktuellt              | 13 %                        | 14 %                    | 27 %                                          |
| Ej svar                    | 5 %                         | 4 %                     | 5 %                                           |
| <i>Antal obs (N) = 183</i> | <i>100 %</i>                | <i>100 %</i>            | <i>100 %</i>                                  |

Som vi såg ovan "ska" jobbsökaraktiviteter ingå i en arbetsmarknadsutbildning, men det förekommer endast i fem av 17 studerade kursunderlag. I enkäten svarar drygt 22 procent att de fått mycket eller viss hjälp av utbildningsanordnare eller den arbetsgivare de gjort praktik hos att finna arbete. Motsvarande siffra för arbetsförmedlingen är 16 procent. Ett par av de utbildningar som haft jobbsökaraktiviteter uttalat i underlaget skiljer ut sig. I en klass för sig står den företagsförlagda lokalvårdsutbildningen där 75 procent anser att arbetsförmedling och utbildningsanordnare givit mycket hjälp. I det på pappret ambitiösa programmet för övningsföretaget anser endast 36 procent av deltagarna att utbildningsanordnaren har hjälpt mycket eller till viss del med att finna arbete under utbildningen. Lika många säger att de inte fått någon hjälp alls.<sup>24</sup> I svetsutbildningen anser två av tre (67 %) att både arbetsförmedling och utbildningsanordnare givit mycket eller viss hjälp med jobbsökaraktiviteter.

När vi går vidare och jämför utbildningar med hög respektive låg måluppfyllelse ser vi ingen större skillnad på arbetsförmedlingens eller utbildningsanordnarens insatser.

<sup>24</sup> Tre personer uppger att den arbetsgivare de gjort praktik hos hjälpt dem mycket eller till viss del med arbete, vilket motsvarar 8 procent av deltagarna. De flesta svarar dock att det inte varit aktuellt då de inte gjort praktik hos någon arbetsgivare (44 %). Ingen svarar att de fått mycket hjälp från arbetsförmedlingen med jobbsökaraktiviteter och fyra personer (11 %) att man fått viss hjälp. Vilket är rimligt om ansvaret låg på utbildningsanordnaren.

**Tabell 12** Hjälp att finna arbete av den arbetsgivare du gjorde praktik hos uppdelat på lyckade och mindre lyckade utbildningar.

|                       | Hög måluppfyllelse | Låg måluppfyllelse |
|-----------------------|--------------------|--------------------|
| Mycket hjälp          | 14 %               | 6 %                |
| Viss hjälp            | 17 %               | 5 %                |
| Liten hjälp           | 3 %                | 8 %                |
| Ingen hjälp alls      | 36 %               | 41 %               |
| Minns inte            | 2 %                | 2 %                |
| Inte aktuellt         | 23 %               | 32 %               |
| Ej svar               | 5 %                | 6 %                |
| <i>Totalt</i>         | <i>100 %</i>       | <i>100 %</i>       |
| <i>Antal svarande</i> | <i>99</i>          | <i>84</i>          |

Skillnad mellan grupperna blir det först när man jämför om *den arbetsgivare man gjort praktik hos* hjälpt till med att finna arbete under utbildningens gång. Drygt tre gånger så många (31 %) av deltagarna på utbildningar med hög måluppfyllelse har fått mycket eller viss hjälp av arbetsgivarna i jämförelse med de mindre lyckade utbildningarna (11 %).

## 6.2 Anvisning till plats

Ett annat sätt att titta på jobbsökaraktiviteter är genom statistiken över arbetsförmedlingarnas anvisning till arbete i utbildningarnas slutfas. En anvisning är inte ett allmänt tips om att jobbet finns att söka, utan ska ses som en uppmaning att ta kontakt med arbetsgivaren och söka jobbet. Anvisningar fyller dels funktionen att uppmärksamma arbetssökande på lediga arbeten, dels att pröva om den arbetssökande är villig att ta ett arbete. Om den arbetssökande inte följer en anvisning finns en möjlighet att stänga av ersättningen från a-kassan.

En undersökning gjord på kursdeltagare januari – april 1999 visar att endast 7 procent fick en anvisning den sista månaden i utbildning och 13 procent under första månaden efter kursslut (Ds 2000:38). I vårt material är anvisningarna betydligt fler. Av 360 arbetssökande fick enligt Ams statistik 30 procent (107 personer) minst en anvisning 30 dagar före och efter kursslut. Det totala antalet anvisningar för denna grupp är 314 stycken, vilket betyder knapp tre anvisningar per person. Anvisningarna är dock mycket ojämnt fördelade, 12 deltagare i den företagsförlagda städutbildningen har 164 anvisningar, i snitt 14 per person. Förutom den företagsförlagda lokalvården har en majoritet av deltagarna i skogsvård samt call center-utbildning A fått anvisningar. Samtliga är utbild-

ningar där arbetsgivare varit aktiva under hela processen och man kan anta att deltagarna anvisas just till den arbetsgivare man haft kontakt med. I andra utbildningar där arbetsgivare också varit aktiva och deltagarna går direkt i arbete (t ex väktarutbildningen och administration, sjukvård) finns inte en enda anvisning på de deltagare som fullföljt kursen. Det verkar som arbetsförmedlingarna använder statistiken över anvisningar på olika sätt. Liknande kursupplägg leder i vissa fall till anvisning, i andra fall inte. Samtliga utbildningar med låg måluppfyllelse har få anvisningar. Man kan dock tänka sig att för utbildningar där kopplingen mellan arbetsgivare och kurs inte är stark från början är det viktigare att arbeta med anvisningar till lediga arbeten, än i de fall de arbetssökande arbetar mot en på förhand definierad arbetsgivare. Från den mindre lyckade lokalvårdsutbildningen eller från övningsföretaget har endast någon enstaka person fått anvisning. Den senare utbildningen arbetade mycket med andra jobbsökaraktiviteter, där deltagarna uppmuntrades att söka arbete med hjälp av utbildningsanordnaren.

### **6.3 Diskussion och sammanfattning**

I *avsnitt 6* har vi studerat olika sätt att få kontakter med arbetsgivare. Jobbsökaraktiviteter verkar vara ungefär lika vanliga eller ovanliga i såväl utbildningar med hög respektive låg måluppfyllelse. I fyra av 16 utbildningar nämns jobbsökaraktiviteter uttryckligt av länsarbetsnämnd eller utbildningsanordnare. 38 procent av deltagarna uppger att de inte fått hjälp med jobbsökaraktiviteter (exempelvis jobbklubb, extra vägledning, anvisningar till jobb, hjälp att skiva brev till arbetsgivare) från utbildningsanordnare eller den arbetsgivare de gjort praktik hos. Motsvarande siffra för arbetsförmedlingen är 47 procent.

Statistiken över anvisningar 30 dagar före och efter avslutad utbildning visar att arbetsförmedlingarna verkar använda sig av anvisningar på väldigt olika sätt. I utbildningar där man haft ett nära samarbete med arbetsgivarna gäller att man (oftast) gjort fler anvisningar. Utbildningar med låg måluppfyllelse har mycket få anvisningar.

Ansvar för att söka och söka upp lediga arbeten ligger framförallt hos de arbetssökande. Förutom att söka upp arbetsgivare finns t ex traditionell annonsering, arbetsförmedlingens jobbsökarterminaler och Internet. I vissa enkätsvar framkommer det att kursdeltagare gärna hade velat ha mer jobbsökaraktiviteter. En svarande säger att: ”vi borde ha fått ta del av lediga jobb under kursens gång, så att man hade haft möjlighet att söka dem”. Trots den ökade möjligheten att ta del av information via jobbsökarterminaler finns det förmodligen även

fortsättningsvis behov av olika jobbsökaraktiviteter under kursens gång, i kombination med traditionella anvisningar.

## 7 Sammanfattning och avslutning

Vi har studerat likheter och skillnader mellan arbetsmarknadsutbildningar som har en hög respektive låg måluppfyllelse av målet att 70 procent av deltagarna ska ha arbete 90 dagar efter avslutad utbildning. I rapporten har vi särskilt fokuserat på arbetsgivares inblandning i arbetet med utbildningarna. 17 utbildningar i tre län, nio med mycket god måluppfyllelse och åtta som ligger långt ifrån målet, har analyserats genom skriftligt och muntligt material, enkäter till kursdeltagare och statistik från Ams Händelsedatabas. Eftersom det är en liten undersökning ska man vara försiktig med att generalisera resultaten och vi kan inte presentera något entydigt ”recept” på hur man arbetar på bästa möjliga vis. Vad vi däremot kan göra är att beskriva karaktärsdragen i vårt urval av utbildningar med hög måluppfyllelse och kontrastera dessa mot gruppen utbildningar där måluppfyllelsen är låg. Vad är det då vi kan urskilja?

### *Viktigt med arbetsgivarkontakter*

Arbetsmarknadsutbildningar med hög måluppfyllelse är i större utsträckning inriktade mot yrken där det råder brist på arbetskraft. Det handlar om utbildningar där arbetsgivare funnits med på idéstadiet och i flera fall även varit med i uttagningen av elever. Utbildningar med låg måluppfyllelse är mer orienterade mot de arbetssökandes kunskapsbehov och mindre på arbetsgivarnas efterfrågan.

### *Fler tester och intervjuer innan utbildningar med hög måluppfyllelse*

Antagningsförfarandet skiljer sig rätt mycket åt mellan utbildningar med hög och låg måluppfyllelse. Hög måluppfyllelse föregås i regel av en mer omfattande urvalsprocess med tester och intervjuer; framförallt är arbetsgivare med och intervjuar deltagare i samband med antagningen. Även deltagargruppernas sammansättning skiljer sig åt. I utbildningar med hög måluppfyllelse återfinns fler personer som står närmare arbetsmarknaden, d v s har egenskaper som tidigare visat sig medföra att man har lättare att få och behålla arbete redan innan utbildning. De har t ex varit inskrivna på arbetsförmedlingen ett halvår kortare i genomsnitt än deltagare i kurser med låg måluppfyllelse. Dessutom är andelen utomnordiska medborgare, arbetshandikappade och lågutbildade lägre i utbild-

ningar med hög måluppfyllelse. Betydligt fler av deltagarna i arbetsmarknadsutbildningar med hög måluppfyllelse hade dessutom ett jobb innan de deltog i utbildningen, de var t ex deltidsarbetslösa eller timanställda. Vi finner inget stöd för att skillnaderna i deltagargrupperna beror på att arbetsgivarna varit aktiva i urvalet av elever till respektive utbildning.

#### *Praktik hos arbetsgivare med behov av personal*

Alla utom en av utbildningarna som riktar sig mot arbetssökande innehåller någon form av praktik hos arbetsgivare. I de utbildningar där arbetsgivare är aktiva i hela processen övergår praktiken i många fall till anställning. I utbildningar med låg måluppfyllelse är praktiken ofta en slags arbetsplatsförlagd del av utbildningen där det primära målet inte är att deltagaren ska få anställning på den arbetsplats där han eller hon gör praktiken. Följaktligen får också färre arbete hos praktikanordnaren.

#### *Jobbsökaraktiviteter under utbildningen sällsynt*

Enligt Ams ska arbetsmarknadsutbildningar innehålla olika former av jobbsökaraktiviteter (t ex jobbklubb, extra vägledning, anvisningar till jobb, hjälp att skiva meritförteckning). Vi finner att jobbsökaraktiviteter är ovanligt i båda grupperna, det återfinns bara i två utbildningar med hög och tre med låg måluppfyllelse. I statistiken över hur arbetsförmedlingen anvisat deltagarna till arbete 30 dagar före och efter avslutad arbetsmarknadsutbildning ser vi att 30 procent av deltagarna får minst en anvisning, varav merparten återfinns i kurser där man från början har mycket kontakt med arbetsgivare. I samtliga fall har utbildningar med låg måluppfyllelse mycket få anvisningar.

#### *Diskussion*

I rapporten har vi påpekat att det är långt ifrån alla deltagare som antingen är öppet arbetslösa eller deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program innan de börjar utbildningen. Detta betyder dels att de kan antas stå närmare arbetsmarknaden än andra arbetssökande, dels att de redan innan kursstart räknades till arbete enligt definitionen av uppfyllelsen av 70-procentsmålet. Två av de utbildningar med hög måluppfyllelse som vi har studerat hade på detta sätt uppfyllt målet redan innan kursstart (en av dessa är helt inriktad på redan anställda, men räknas in i hur länet uppfyllt sitt mål det året).

I utvärderingsforskningen skiljer man mycket noggrant mellan måluppfyllelse och effekt. Ett program kan ha en hög måluppfyllelse, men en låg effekt. En

önskad konsekvens av 70-procentsmålet kan vara att projektanordnaren väljer ut speciella deltagare just i syfte att få hög måluppfyllelse. En extrem variant är att ta in personer som faktiskt redan räknas som sysselsatta, en annan är att ta in personer som man antar har lätt att få jobb. Statistiken kan alltså se väldigt bra ut med en hög andel i arbete, fast situationen för de arbetssökande inte förändrats. Det bör tilläggas att det är möjligt att deltagarna fått en breddning eller fördjupning av sin utbildning som inneburit att de antingen kan behålla de arbeten de har eller utöka sin tjänst; statistiken säger tyvärr inget om detta. Problemen med mätningen av 70-procentsmålet skulle möjligen undvikas om man väljer att mäta målet så att deltagaren måste ”byta upp sig” från en sökandekategori till en annan. Det skulle t ex innebära att deltidsarbetslösa avaktualiseras från arbetsförmedlingen, eller att heltidsarbetslösa blir deltidsarbetslösa. Det finns dock problem dels med att samla in uttömmande och korrekt information, dels med att rangordna de olika alternativen för ”byte”. Rapporteringen av målet bör åtminstone kompletteras med information om hur stor andel av deltagarna som redan räknades i arbete innan utbildningen påbörjades.

En ytterligare fråga som 70-procentsmålet reser är den om var gränsen går mellan företagsstöd och nära samarbete mellan arbetsförmedling och arbetsgivare. Hur påverkas konkurrensen mellan företag av att arbetssökande, och ibland redan anställda, utbildas med finansiering från staten? Hur många av de arbetsmarknadsutbildningar som lyckats bra med att uppfylla 70-procentsmålet går över gränsen och kan ses som subvention av arbetsgivarens normala verksamhet? Det är inte vår uppgift att svara på denna fråga men vad vi kan se är att endast en utbildning med hög måluppfyllelse – spetsutbildning för nätverkstekniker – är helt fri från arbetsgivarinflytande. Vi ser en klassisk målkonflikt i arbetsmarknadspolitikens utformning: ett stort deltagande av arbetsgivare kan ge en hög måluppfyllelse men samtidigt innebär det risk för konkurrenssnedvridning och att staten betalar för utbildning som skulle kommit till stånd ändå.

### *Till sist*

Rapportens resultat väcker många frågor: Vem ska utbildas med arbetsmarknadsutbildning? Är det bara arbetssökande eller även andra personer? Vilka yrken ska man utbilda till? Är det acceptabelt att nisch utbildningen så att den passar en specifik arbetsgivare? Hur ska denna typ av utbildning kombineras med det ordinarie utbildningssystemet med ungdomsskola, Komvux och högskoleutbildning? Hur ska man mäta måluppfyllelse? Vad är ett ”bra” resultat egentligen? Frågor som uppmanar till mer forskning och vidare diskussion.

# Referenslista

Ams (1999) *Flaskhals eller överdrivet formulerade behov? En analys av arbetsgivarnas krav vid rekrytering*, Ura 1999:17.

Ams (1999b) *Platsförmedlingsinsatser i samband med yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning*.

Ams (2000) *Arbetsmarknadsutsikterna för år 2000 och 2001* Ams utredningsenhet prognossektionen Ura 2000:6.

Ams (2000b) *Var finns jobben 2000/2001?* Ams utredningsenhet prognossektionen Ura 2000:7.

Ams (2000c) *Granskning av intern styrning och kontroll avseende rutinen för köp av arbetsmarknadsutbildning*, Rapport nr 18/00, 2000-06-29. DNr (IREV) 00-005064-01.

Ams (2001) *Arbetsmarknadspolitiska program årsrapport 2000* Prora 2001:2.

Ams (2001b) *Ökad kvalitet och träffsäkerhet i arbetsmarknadsutbildningen, Återrapportering till regeringen* Ams programenhet 2001-10-24 Dnr (Pro) 00-009996-20.

Ams (2001c) *Uppföljning av kursdeltagare som slutat arbetsmarknadsutbildning andra kvartalet 2000* Prora 2001:1.

Ams (2001d) *Stöd vid upphandling av arbetsmarknadsutbildning*.

Ams (2002) *Arbetsmarknadspolitiska program Årsrapport 2002* Prora 2002:3.

Ams (2002b) faktablad om arbetsmarknadsutbildningen.

Lag (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program.

Förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program.

Ams allmänna råd (AMSFS 2001:2) för tillämpningen av förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program.

Ams administrativa föreskrifter (AMSFS 2001:3) om handläggningen av ärenden om arbetsmarknadspolitiska program.

Calmfors L, A Forslund, M Hemström (2002) *Vad vet vi om den svenska arbetsmarknadspolitikens sysselsättningseffekter?* Rapport 2002:8 IFAU, Uppsala.

Assarsson J & T Svensson (1996) Att fråga och att svara. En introduktion till statsvetenskaplig metod, Statsvetenskapliga institutionen, Uppsala universitet.

Ds (2000:38) *En effektivare arbetsmarknadsutbildning*, Ds 2000:38.

Esaiasson P, M Gilljan, H Oscarsson & L Wängnerud (2003) *Metodpraktikan. Konsten att studera samhälle, individ och marknad*, Norstedts, Stockholm.

Fay R G (1996) *Enhancing the effectiveness of active labour market policies: evidence from programme evaluations in OECD countries*, Labour market and social policy occasional papers No 18, Paris.

IFAU (2003), remissvar på riksdagens revisorers rapport 2003-01-20 Dnr 111/02.

Johansson P & S Martinson (2000) *Det nationella IT-programmet – en slutrapport om Swit* Forskningsrapport 2000:8, IFAU, Uppsala.

Martinson S (1999) *Det nationella IT-programmet – en delrapport om Swit* Stencilserie 1999:2, IFAU, Uppsala.

Olli Segendorf Å (2003) *Arbetsmarknadspolitiskt kalendarium II*, Rapport 2003:9, IFAU, Uppsala.

Regeringens proposition (1996/97:62) *Regional tillväxt – för arbete och välfärd*.

RRV (1999) *Effektivare arbetsmarknadsutbildning – arbetsförmedlingens hantering av en tillväxtfrämjande åtgärd*, RRV 1999:45, Stockholm.

RRV (2001) enheten för effektivitetsrevision, *Upphandling av arbetsmarknadsutbildning, en granskning av har två länsarbetsnämnder följer Upphandlingslagen* RRV 2001:5, Stockholm.

Riksdagens revisorer (1996) *Förslag angående arbetsmarknadsutbildning*, förslag till riksdagen 1996/97:RR3, Stockholm.

Riksdagens revisorer (2003) *Styrningen av Ams och länsarbetsnämnderna* Rapport 2002/03:2, Stockholm.

Saco (2003) *Mycket snack och fel verkstad? Den svenska arbetsmarknadspolitens inriktning och omfattning* av Ossian Wennström.

SCB (2000) De två vägarna i arbetsmarknadsutbildningen, resultat från en kvalitativ studie, bilaga till projektet ”En effektivare arbetsmarknadsutbildning” Näringsdepartementet, Stockholm.

SOU (2000) Långtidsutredningen 1999/2000 Bilaga 6 *Är arbetsmarknaden öppen för alla?* SOU 2000:7.

Statskontoret (2002) *Tillsammans i storstaden – en studie av offentlig samverkan inom ramen för de lokala utvecklingsavtalen*, Statskontoret 2002:23.

*Svenska Dagbladet* (2000) AMU har inte styrts av företagens efterfrågan 15 juni 2000.

Högskoleverket (2003) *Universitet och högskolor Högskoleverkets årsrapport för 2003*, Elander Gummesons AB, Falköping.

## **Underlag skriftliga, otryckta källor**

Länsarbetsnämnd skogslän

(1999) Arbetsmarknadsutsikter 1999-juni 2000 i skogslän

(1999b) Arbetsmarknadsutsikter 1999-dec 2000 i skogslän

(2000) Strategi för yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning i skogslän, arbetsförmedlingen 2000-06-14.

Länsarbetsnämnd storstadslän

(1999) Planering av arbetsmarknadsutbildning år 2000, 1999-11-02.

(1999b) Prognos Arbetsmarknad storstad 1999/2000.

(2000) Hantering av a-utbildning i storstadslän, 2000-05-29.

(2000b) Prognos Arbetsmarknad storstad 2000.

(2000c) Brev till Ams 2000-05-29.

(2001) Planering av arbetsmarknadsutbildning år 2001, 2001-01-23.

Länsarbetsnämnd övrigt län

Anvisningar för arbetsmarknadsutbildning i övrigt län, uppdaterad 1999-11-26.

Prognos för arbetsmarknaden i övrigt län 1998 och 1999.

Prognos för arbetsmarknaden i övrigt län t o m år 2000.

## **Administration, sjukvård (UxA)**

U1A Inbjudan, förfrågningsunderlag och specifikation för upphandling av arbetsmarknadsutbildning, 1999-08-12

U2A Kursplan odaterad

U3A Anbudsunderlag/offert från Liber 1999-09-17  
U4A Avböjer att lämna anbud från två anordnare  
U5A Beslut och motivering till val av anordnare, 1999-10-27  
U6A Avtal angående köp av arbetsmarknadsutbildning 1999-10-19  
U7A Kvalitetsuppföljning nr 553, 2000-03-09  
U8A Kvalitetsuppföljning 572, 2000-06-09

### **Lokalvård (UxL)**

U1L Anbudsinbjudan Lokalvårdsutbildning, 2000-06-27  
U2L Förfrågningsunderlag, 2000-06-27  
U3L Anbudsunderlag från 2 företag 2000-08-23  
U4L Protokoll fört vid öppnande av anbud, 2000-08-28  
U5L Utvärdering av anbudsunderlaget, krav och upplägg, 2000-08-30  
U6L Ramavtal mellan Lan och utbildningsanordnare, 2000-08-31  
U7L Ramavtal avseende köp enstaka kurser 2000-08-31  
U8L Avropsavtal - tilläggsköp av 1 kurs 2000-08-31  
U9L Avropsavtal - tilläggsköp av 1 kurs, 2000-09-01

### **Bristyrke IT, anställda (UxB)**

U1B Anbudsinbjudan Bristyrkesutbildning inom IT-området, 2000-06-20  
U2B Förfrågningsunderlag  
U3B Anbudsunderlag från 7 företag, 2000-04  
U4B Dokumentation vid upphandling av arbetsmarknadsutbildning, 2000-04-03  
U5B Protokoll fört vid öppnande av anbud, 2000-08-10  
U6B Ramavtal mellan LAN och utbildningsanordnaren, 2000-08-18  
U7B Beslut om upphandling, 2000-08-18

### **Industriutbildning, svets (UxI)**

U1I Anbudsunderlag från 1 företag, 1998-01-26  
U2I Klarläggande av frågeställningar från Lan angående kurs från utbildningsanordnaren, 1998-03-02  
U3I Avtal avseende köp av autb mellan Lan och utbildningsanordnaren, 1998-03-02  
U4I Avtal avseende köp av autb mellan Lan och utbildningsanordnaren, 1999-03-18

### **Call-center utbildning B (UxCB)**

U1CB Förslag till kursinnehåll för Call-center utbildning, 1999-04-27  
U2CB Förfrågan om upphandling av arbetsmarknadsutbildning med specifikation, 1999-06-04  
U3CB Anbudsunderlag från 5 företag  
U4CB Protokoll fört vid öppnandet av anbud, 1999-08-09  
U5CB Utvärdering av anbud vid upphandling av autb Call center, 1999-08-16

U6CB Dagboksanteckning  
U7CB Avtal anseende köp av autb enstaka kurs, 1999-08-16  
U8CB Beslut från länsrätten om överprövning från 1999-08-16, 1999-08-17  
U9CB Avrop avseende köp av autb enstaka kurs, 2000-01-18  
U10CB Avrop avseende köp av autb enstaka kurs, 2000-05-08

### **Kortare vårdutbildning, psykiatri (UxK)**

U1K Anbudsförfrågan, 2000-06-06  
U2K Ändring i förfrågningsunderlaget, 2000-06-20  
U3K Anbudsunderlag från antagen utbildningsanordnare  
U4K 2 utbildningsanordnare avböjer att lämna anbud  
U5K Protokoll fört vid öppnande av anbud, 2000-08-09  
U6K Kontroll av krav och slutvärdering, 2000-08-18  
U7K Avropsavtal avseende köp av autb enstaka kurs, 2001-05-08

### **Skogsvård, brand (UxS)**

U1S Kursplan för skogsvård våren 2000  
U2S Avtal avseende köp av arbetsmarknadsutbildning, 2000-02-07

### **Längre vårdutbildning, undersköterska (UxUsk)**

U1Usk Avtal avseende köp av arbetsmarknadsutbildning, enstaka kurs 1999-08-19  
U2Usk Kvalitetsuppföljning, 2000-01-11

### **Call center-utbildning A (UxCA)**

U1CA Förfrågningsunderlag och specifikation vid upphandling, 2000-02-10  
U2CA Offert/anbud avseende yrkesförarutbildning, från sex utbildare, 2000-03-06  
U3CA Protokoll fört vid öppnande av anbud, 2000-03-07  
U4CA Avtal med avrop avseende köp av arbetsmarknadsutbildning, 2000-11-30

### **Restaurang, grund (UxR)**

U1R Inbjudan och kravspecifikation vid upphandling, 1998-07-24  
U2R Anbud grundutbildning inom restaurang från antagen utbildningsanordnare, 1998-08-13  
U3R Föredragningslista beslut om upphandling, 1998-09-07  
U4R Avtal avseende köp av arbetsmarknadsutbildning, 1998-09-08

### **Nätverkstekniker, spetsutbildning (UxN)**

U1N Inbjudan till anbudsingivning och Kravspecifikation, odaterad  
U2N Inbjudningslista, 2000-02-18  
U3N Anbud/offert från antagen utbildningsanordnare, 2000-03-12  
U4N Öppningsprotokoll, 2000-03-20

U5N Föredragningslista kompletterande utbildning nätverkstekniker, 2000-04-25

U6N Avtal avseende köp av arbetsmarknadsutbildning, 2000-04-25

U7N Kvalitetsuppföljning, odaterad

### **Data affärskunskap för invandrade akademiker (UxD)**

U1D Inbjudan till anbudsingivning och Kravspecifikation, 1998-08-25

U2D Anbud/offert från antagen utbildningsanordnare, 1998-09-08

U3D Föredragningslista data affärskunskap, 1998-10-17

U4D Avtal avseende köp av arbetsmarknadsutbildning, 1998-10-22

### **Företagsförlagd lokalvård (UxF)**

U1F Inbjudan till anbudsingivning och Kravspecifikation, 1999-12-21

U2F Anbud/offert från antagen utbildningsanordnare, 2000-01-26

U3F Öppningsprotokoll, 2000-01-28

U4F Avtal avseende köp av arbetsmarknadsutbildning, 2000-02-08

U5F Föredragningslista städutbildning, 2000-08-23

### **Väktarutbildning, ungdom (UxV)**

U1V Ansökan om API från utbildningsanordnaren, 2000-04-07

U2V Inbjudan till anbudsingivning och Kravspecifikation, 2000-06-14

U3V Anbud/offert från antagen utbildningsanordnare, 2000-06-21

U4V Föredragningslista, 2000-06-29

U5V Avtal avseende köp av arbetsmarknadsutbildning, 2000-06-30

U6V Kvalitetsuppföljning, 2000-09-19

### **Redigering för kulturarbetare (UxRe)**

U1Re Inbjudan till anbudsingivning och Kravspecifikation, 2000-06-27

U2Re Avtal avseende köp av arbetsmarknadsutbildning, 2000-08-28

U3Re Föredragningslista redigeringsutbildning, 2000-08-28

U4Re Anbud från antagen utbildningsanordnare, 2000-11-09

### **Transport, truck (UxT)**

U1T Bedömning av behov av yrkesinriktad arbetskraft, Af-chef, odaterad

U2T Förfrågningsunderlag och specifikation vid upphandling, 2000-01-28

U3T Offert/anbud avseende yrkesförarutbildning, utbildningsanordnare, 2000-03-13

U4T Protokoll fört vid öppnande av anbud, 2000-03-14

U5T Anbudsprövning Yrkesförarutbildning, 2000-03-18

U6T Ramavtal med avrop avseende köp av arbetsmarknadsutbildning, 2000-04-03

## **Övningsföretag (UxÖ)**

- U1Ö Förfrågningsunderlag och specifikation vid upphandling av Övningsföretag 1999-10-12
- U2Ö Länsarbetsnämnden kravspecifikation/förfrågningsunderlag Övningsföretag 1999-10-25.
- U3Ö Beslutsunderlag uppföljning av arbetsmarknadsutbildning 1999-10-26
- U4Ö Beslutsunderlag 1999-10-26
- U5Ö Tjänsteanteckning 1999-11-01
- U6Ö Offert avseende Övningsföretag från antagen utbildningsanordnare 1999-11-28
- U7Ö Offert avseende Övningsföretag från antagen utbildningsanordnare 1999-11-28
- U8Ö Protokoll fört vid öppnande av anbud Övningsföretag 1999-11-30
- U9Ö Protokoll fört vid öppnande av anbud Övningsföretag 1999-11-30
- U10Ö Beslut om upphandling av utbildningsanordnare 1999-12-15
- U11Ö Avtal avseende köp av arbetsmarknadsutbildning, enstaka kurs 2000-02-02
- U12Ö Minnesanteckningar för anbudsvärdering, odaterat
- U13Ö Avtal avseende köp av arbetsmarknadsutbildning 2000-01-03
- U14Ö Korrespondens angående begärda handlingar mellan utbildningsanordnare och utbildningsplanerare 2000-02-04
- U15Ö Avtal avseende köp av arbetsmarknadsutbildning, enstaka kurs 2000-02-22
- U16Ö Tilläggsavtal avseende köp av arbetsmarknadsutbildning 2000-09-28
- U17Ö Kvalitetsuppföljning Övningsföretag 2000-10-24

## **Muntliga källor**

- T1 Telefonsamtal 2002-06-17 med arbetsgivarrepresentant .
- T2 Telefonsamtal 2002-08-21 Arbetsförmedling, handläggare.
- T3 Telefonsamtal 2002-11-27 Arbetsförmedling, kursansvarig.
- T4 Telefonsamtal 2003-01-08 Arbetsförmedling chef.
- T5 Telefonsamtal 2002-09-06 Arbetsförmedling.
- T6 Telefonsamtal 2002-09-13 Arbetsförmedling .
- T7 Telefonsamtal 2002-12-12 Chef arbetsförmedling.
- T8 Telefonsamtal 2002-06-11 Arbetsförmedling, kursansvarig.
- T9 Telefonsamtal 2002-09-06 Arbetsförmedling.
- T10 Telefonsamtal 2002-06-26 Länsarbetsnämnd, upphandlare.
- T11 Telefonsamtal 2002-06-25 Länsarbetsnämnd, upphandlare.
- T12 Telefonsamtal 2002-06-13, Utbildningsanordnare.
- T13 Telefonsamtal 2002-12-19, Länsarbetsnämnd, upphandlare.
- T14 Telefonsamtal 2002-09-06, Länsarbetsnämnd, upphandlare.
- T15 Telefonsamtal 2002-06-12, Arbetsförmedling

T16 Telefonsamtal 2002-08-16, Arbetsförmedling, chef  
T17 Telefonsamtal 2003-01-23, Länsarbetsnämnd, upphandlare  
T18 Telefonsamtal 2002-06-11, Utbildningsanordnare  
T19 Telefonsamtal 2002-06-13, Arbetsförmedling  
T20 Telefonsamtal 2002-11-25, Arbetsförmedling  
T21 Telefonsamtal 2002-11-16, Utbildningsanordnare och avnämare  
T22 Telefonsamtal 2002-06-26, Arbetsförmedling  
T23 Telefonsamtal 2003-03-11, Arbetsförmedling  
T24 Telefonsamtal 2002-09-13, Arbetsförmedling  
T25 Telefonsamtal 2002-06-10 Arbetsförmedling, kursansvarig.

E1 E-post 2003-05-15 Utbildningsanordnare.  
E2 E-post 2002-11-27 Länsarbetsnämnd, upphandlare.  
E3 E-post 2003-08-26 Arbetsförmedling, chef

# Appendix

## Enkäten

Syftet med enkäten var att komplettera skriftligt material och intervjuer med deltagarnas kunskaper. Enkäten innehöll 18 frågor med fasta svarsalternativ samt en möjlighet att lämna fria kommentarer på slutet. Två påminnelser gick ut, den andra innehöll ett nytt enkätformulär.

**Tabell A1** Urvalsförfarande

|                                           |             |
|-------------------------------------------|-------------|
| Bruttopopulation, deltagare enligt Händel | 425         |
| Primärbortfall                            | 34          |
| Övertäckning                              | 17          |
| <b>Nettourval</b>                         | <b>374</b>  |
| Bortfall, ej svar                         | 150         |
| Svar från deltagare som gått utbildning   | 224         |
| <i>Svarsfrekvens</i>                      | <i>60 %</i> |

Enkäten genomfördes som en brevenkät under maj och juni 2003. Enkätformulär var tänkt att gå ut till samtliga 425 deltagare i 17 utbildningar, bruttopopulationen. Adressinformation inhämtades från AMV:s adressregister och skattemyndigheten. Det första bortfallet består av 34 personer med t ex okänd adress, inte folkbokförd i Sverige eller avliden (8 %). En betydligt högre andel från utbildningar med en lägre måluppfyllelse faller bort, 23 personer eller 13 procent av deltagarantalet jämfört med 11 personer eller 5 procent av deltagare i kurer med hög måluppfyllelse. Det är framförallt en stor del utländska medborgare som försvinner p g a att vi saknar adressuppgifter. Framförallt handlar det om data/affärskunskap för invandrade akademiker samt grundkurs restaurang. Personer som enligt egen uppgift inte deltagit i en utbildning kallas övertäckning och är totalt 17 stycken. Gruppen är koncentrerad till den längre vårdutbildningen, övningsföretag samt truckutbildningen.

Nettourvalet består av 374 enkäter. 224 svar kom in inom den uppsatta tidsperioden. Svarsfrekvensen är 60 procent (58 procent för utbildningar med hög måluppfyllelse och 66 procent för utbildningar med låg måluppfyllelse).

**Tabell A2** Svarsfrekvens per kurs.

|                                   | <i>Antal enkäter</i> | <i>Antal svar</i> | <i>Svarsfrekvens</i> |
|-----------------------------------|----------------------|-------------------|----------------------|
| Kortare vårdutbildning, psykiatri | 8                    | 4                 | 50 %                 |
| Administration, sjukvård          | 21                   | 16                | 76 %                 |
| Bristyrke IT, anställda           | 59                   | 40                | 68 %                 |
| Lokalvård, företagsförlagd        | 12                   | 4                 | 33 %                 |
| Skogsvård, brand                  | 9                    | 4                 | 44 %                 |
| Call center-utbildning A          | 42                   | 25                | 61 %                 |
| Längre vårdutbildning, usk        | 50                   | 37                | 74 %                 |
| Nätverkstekniker                  | 17                   | 9                 | 53 %                 |
| Väktarutbildning, ungdom          | 9                    | 1                 | 11 %                 |
| Redigering kulturarbetare         | 11                   | 6                 | 55 %                 |
| Data, affärskunskap, inv          | 14                   | 6                 | 43 %                 |
| Industriutbildning, svets         | 5                    | 3                 | 60 %                 |
| Övningsföretag                    | 54                   | 36                | 67 %                 |
| Restaurang, grund                 | 26                   | 15                | 58 %                 |
| Transportutbildning, truck        | 13                   | 6                 | 46 %                 |
| Call center-utbildning B          | 19                   | 11                | 58 %                 |
| Lokalvård                         | 5                    | 1                 | 20 %                 |
| <i>Totalt</i>                     | <i>374 st</i>        | <i>224 st</i>     | <i>60 %</i>          |

Vi har ett stort partiellt svarsbortfall från vissa utbildningar. En av nio tillfrågade deltagare i väktarutbildning har svarat (11 %), liksom en av fem tillfrågade deltagare i lokalvårdsutbildningen (20 %). Högst svarsfrekvens har sjukvårdsadministratörerna, följt av undersköterskor i den längre vårdutbildningen. Nedan presenteras enkätformuläret.

1. Stämmer det att du deltog i en arbetsmarknadsutbildning eller bristyrkesutbildning under år 2000?
  - 1 ☐ Ja
  - 2 ☐ Nej – tack för din medverkan. Var snäll och skicka in enkäten ändå i det portofria svarskuvertet.
  
2. Fullföljde du hela kursen?
  - 1 ☐ Ja
  - 2 ☐ Nej, ange orsak: \_\_\_\_\_
  - 3 ☐ Minns inte/vet inte
  
2. Hade du yrkeserfarenhet från det område kursen handlade om innan du påbörjade den?
  - 1 ☐ Ja, jag hade mycket yrkeserfarenhet från området
  - 2 ☐ Ja, jag hade viss yrkeserfarenhet från området
  - 3 ☐ Nej, jag hade ingen yrkeserfarenhet alls från området
  - 4 ☐ Minns inte
  
3. Hade du deltagit i någon annan utbildning som handlade om liknande saker innan du påbörjade den aktuella kursen? T ex gymnasieutbildning, högskoleutbildning och/eller arbetsmarknadsutbildning med liknande inriktning.
  - 1 ☐ Ja, försök ange hur lång den utbildningen ungefärligen var: \_\_\_\_\_
  - 2 ☐ Nej
  - 3 ☐ Minns inte
  
4. Hur mycket visste du om det arbete kursen skulle leda till innan du påbörjade den?
  - 1 ☐ Mycket
  - 2 ☐ Ganska mycket
  - 3 ☐ Varken mycket eller lite
  - 4 ☐ Ganska lite
  - 5 ☐ Lite
  - 6 ☐ Minns inte
  
5. Blev du intervjuad av någon i samband med antagningen till kursen?
 

| Intervjuad av...                  | Ja                         | Nej                        | Minns inte                 |
|-----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| a. Arbetsförmedlingen             | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> |
| b. Arbetsgivare                   | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> |
| c. Utbildningsanordnaren          | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> |
| d. Annan deltagare i utbildningen | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> |
| e. Annan, ange vem: _____         | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> |

6. Gjorde du något test i samband med antagningen till kursen?

- |                                 | Ja                         | Nej                        | Minns inte                 |
|---------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| a. Teoretiskt (skriftligt) test | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> |
| b. Praktiskt test               | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> |

7. Hur motiverad var du att delta i kursen innan du påbörjade den?

- 1 ☐ Mycket motiverad
- 2 ☐ Ganska motiverad
- 3 ☐ Varken motiverad eller omotiverad
- 4 ☐ Ganska omotiverad
- 5 ☐ Mycket omotiverad
- 6 ☐ Minns inte

8. Hur mycket tycker du att du lärde dig på kursen?

- 1 ☐ Mycket
- 2 ☐ Ganska mycket
- 3 ☐ Varken mycket eller lite
- 4 ☐ Ganska lite
- 5 ☐ Lite
- 6 ☐ Minns inte

9. Gjorde du praktik hos en arbetsgivare inom ramen för kursen?

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nej (gå till fråga 13 på nästa sida)
- 3 ☐ Minns inte

10. Hade du tidigare arbetat på den arbetsplats du gjorde din praktik på?

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nej
- 3 ☐ Minns inte

11. Efter kursens slut, fick du då arbete hos den arbetsgivare som du gjorde praktik hos?

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nej
- 3 ☐ Minns inte

12. Hur nöjd var du med följande delar av kursen?

|                                                                          | Mycket<br>nöjd             | Ganska<br>nöjd             | Varken<br>nöjd el-<br>ler miss-<br>nöjd | Ganska<br>miss-<br>nöjd    | Mycket<br>miss-<br>nöjd    | Minns<br>inte              | Inte<br>aktu-<br>ellt      |
|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| a. Lärarnas kun-<br>skap i ämnet?                                        | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/>              | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| b. Lärarnas peda-<br>gogiska förmåga?                                    | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/>              | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| c. Kursens littera-<br>tur?                                              | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/>              | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| d. Fördelningen<br>mellan teori och<br>praktik?                          | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/>              | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| e. Innehållets svå-<br>righetsgrad?                                      | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/>              | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| f. Praktikens om-<br>fång?                                               | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/>              | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| g. Praktikens in-<br>nehåll?                                             | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/>              | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| h. Utbildningsan-<br>ordnarens infor-<br>mation och admi-<br>nistration? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/>              | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| i. Kontakter med<br>arbetsgivare?                                        | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/>              | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| j. Kontakten med<br>arbetsförmedling-<br>en?                             | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/>              | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| k. Kursen som<br>helhet?                                                 | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/>              | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |

13. Fick du under utbildningens gång hjälp att finna arbete? (Det kan t ex handla om ”jobbklubb”, extra vägledning, extra anvisningar till jobb, hjälp att skriva brev till arbetsgivare, hjälp att utforma meritförteckning och personligt brev.)

| Hjälp från...                                | Mycket<br>hjälp            | Viss<br>hjälp              | Liten<br>hjälp             | Ingen<br>hjälp alls        | Minns<br>inte              | Inte ak-<br>tueellt        |
|----------------------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| a. Arbetsförmedlingen                        | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> |
| b. Utbildningsanord-<br>naren                | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> |
| c. Den arbetsgivare du<br>gjorde praktik hos | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> |

14. Idag är det cirka två till tre år sedan du gick den aktuella kursen. Vilken är din huvudsakliga sysselsättning idag?

- 1 ☐ Arbetar som anställd/löntagare (*Gå till fråga 16*)  
 2 ☐ Arbetar deltid/timmar och är inskriven vid arbetsförmedlingen som t ex deltidsarbetslös (*Gå till fråga 16*)  
 3 ☐ Arbetar som enskild näringsidkare (*Gå till fråga 18*)  
 4 ☐ Studerar på reguljär utbildning, t ex komvux eller universitets- och högskolestudier (*Enkäten är slut för din del\**)  
 5 ☐ Är öppet arbetslös (*Enkäten är slut för din del\**)  
 6 ☐ Deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program (*Enkäten är slut för din del\**)  
 7 ☐ Annat, ange vad: \_\_\_\_\_ (*Enkäten är slut för din del\**)

15. Om du arbetar hos arbetsgivare – arbetar du hos den arbetsgivare du hade praktik hos?

- 1 ☐ Ja  
 2 ☐ Nej  
 4 ☐ Hade inte praktik under kursen

16. Om du arbetar hos arbetsgivare – anser du att utbildningen hade någon betydelse för att du skulle få det arbete du har nu?

- 1 ☐ Ja, det är jag övertygad om  
 2 ☐ Ja, kanske  
 3 ☐ Nej  
 4 ☐ Vet ej  
 5 ☐ Inte aktuellt, samma arbetsgivare såväl före som efter kursen

17. Om du arbetar hos arbetsgivare eller som enskild – anser du att du nu arbetar i det yrke som din arbetsmarknadsutbildning syftade till?

- 1 ☐ Ja, i samma yrke som utbildningen syftade till  
 2 ☐ Ja, i närliggande yrke  
 3 ☐ Nej, i ett helt annat yrke än utbildningen syftade till

Övriga synpunkter på kursen eller den här undersökningen är du välkommen att lämna här:

**Tabell A3** Hur nöjd var du med utbildningen som helhet?

|                                   | <i>Mkt eller<br/>ganska nöjd</i> | <i>Varken nöjd<br/>eller missnöjd</i> | <i>Ganska eller<br/>mkt missnöjd</i> | <i>Antal<br/>svar</i> |
|-----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------|
| Kortare vårdutbildning, psykiatri | 100 %                            | 0                                     | 0 %                                  | 4                     |
| Administration, sjukvård          | 87 %                             | 13 %                                  | 0 %                                  | 16                    |
| Bristyrke IT, anställda           | 48 %                             | 20 %                                  | 28 %                                 | 40                    |
| Lokalvård, företagsförlagd        | 50 %                             | 0 %                                   | 25 %                                 | 4                     |
| Skogsvård, brand                  | 100 %                            | 0 %                                   | 0 %                                  | 4                     |
| Call center-utbildning A          | 60 %                             | 8 %                                   | 32 %                                 | 25                    |
| Längre vårdutbildning, usk        | 92 %                             | 5 %                                   | 3 %                                  | 37                    |
| Nätverkstekniker                  | 77 %                             | 11 %                                  | 0 %                                  | 9                     |
| Väktarutbildning, ungdom          | 100 %                            | 0 %                                   | 0 %                                  | 1                     |
| Redigering kulturarbetare         | 100 %                            | 0 %                                   | 0 %                                  | 6                     |
| Data, affärskunskap, inv          | 50 %                             | 17 %                                  | 34 %                                 | 6                     |
| Industriutbildning, svets         | 33 %                             | 0 %                                   | 67 %                                 | 3                     |
| Övningsföretag                    | 78 %                             | 17                                    | 0 %                                  | 36                    |
| Restaurang, grund                 | 54 %                             | 33 %                                  | 0 %                                  | 15                    |
| Transportutbildning, truck        | 67 %                             | 17 %                                  | 17 %                                 | 6                     |
| Call center-utbildning B          | 64 %                             | 27 %                                  | 9 %                                  | 11                    |
| Lokalvård                         | 100 %                            | 0 %                                   | 0 %                                  | 1                     |

**Tabell A4** Anser du att utbildningen hade någon betydelse för att du skulle få det arbete du har nu? Anser du att du nu arbetar i det yrke din arbetsmarknadsutbildning syftar till?

|                             | <i>Om du arbetar hos arbetsgivare – anser du att utbildningen hade någon betydelse för att du skulle få det arbete du har nu?</i> |                   |            |               |                                                      |                   | <i>Om du arbetar hos arbetsgivare eller som enskild – anser du att du nu arbetar i det yrke som din arbetsmarknadsutbildning syftar till?</i> |                               |                               |                   |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------|---------------|------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------|
|                             | <i>Ja, det är jag övertygad om</i>                                                                                                | <i>Ja, kanske</i> | <i>Nej</i> | <i>Vet ej</i> | <i>Inte aktuellt, samma arbetsmarknadsutbildning</i> | <i>Antal svar</i> | <i>Ja, i samma yrke</i>                                                                                                                       | <i>Ja, i närliggande yrke</i> | <i>Nej, i helt annat yrke</i> | <i>Antal svar</i> |
| Kort vårdutbildning, psyk   | 25 %                                                                                                                              | 0 %               | 50 %       | 0 %           | 25 %                                                 | 4                 | 25 %                                                                                                                                          | 75 %                          | 0 %                           | 4                 |
| Administration, sjukvård    | 100 %                                                                                                                             | 0 %               | 0 %        | 0 %           | 0 %                                                  | 14                | 93 %                                                                                                                                          | 7 %                           | 0 %                           | 15                |
| Bristyrke IT, anställda     | 4 %                                                                                                                               | 15 %              | 35 %       | 0 %           | 46 %                                                 | 26                | 48 %                                                                                                                                          | 45 %                          | 7 %                           | 29                |
| Lokalvård, företagsför-lagd | 50 %                                                                                                                              | 25 %              | 0 %        | 25 %          | 0 %                                                  | 4                 | 100 %                                                                                                                                         | 0 %                           | 0 %                           | 4                 |
| Skogsvård, brand            | 0 %                                                                                                                               | 0 %               | 100 %      | 0 %           | 0 %                                                  | 4                 | 0 %                                                                                                                                           | 0 %                           | 100 %                         | 4                 |
| Call center-utbildning A    | 39 %                                                                                                                              | 17 %              | 33 %       | 6 %           | 6 %                                                  | 18                | 67 %                                                                                                                                          | 22 %                          | 11 %                          | 18                |
| Längre vårdutbildning, usk  | 79 %                                                                                                                              | 9 %               | 6 %        | 6 %           | 0 %                                                  | 34                | 86 %                                                                                                                                          | 11 %                          | 3 %                           | 35                |
| Nätverkstekniker            | 86 %                                                                                                                              | 0 %               | 14 %       | 0 %           | 0 %                                                  | 7                 | 63 %                                                                                                                                          | 12 %                          | 25 %                          | 8                 |
| Väktarutbildning, ungdom    | 0 %                                                                                                                               | 0 %               | 100 %      | 0 %           | 0 %                                                  | 1                 | 0 %                                                                                                                                           | 0 %                           | 100 %                         | 1                 |
| Redigering kulturarbetare   | 50 %                                                                                                                              | 0 %               | 50 %       | 0 %           | 0 %                                                  | 2                 | 0 %                                                                                                                                           | 50 %                          | 50 %                          | 2                 |
| Data, affärskunskap, inv    | 50 %                                                                                                                              | 0 %               | 50 %       | 0 %           | 0 %                                                  | 2                 | 0 %                                                                                                                                           | 50 %                          | 50 %                          | 2                 |
| Industriutbildning, svets   | 100 %                                                                                                                             | 0 %               | 0 %        | 0 %           | 0 %                                                  | 2                 | 100 %                                                                                                                                         | 0 %                           | 0 %                           | 2                 |
| Övningsföretag              | 23 %                                                                                                                              | 23 %              | 50 %       | 5 %           | 0 %                                                  | 22                | 23 %                                                                                                                                          | 41 %                          | 36 %                          | 22                |
| Restaurang, grund           | 33 %                                                                                                                              | 11 %              | 33 %       | 0 %           | 22 %                                                 | 9                 | 36 %                                                                                                                                          | 18 %                          | 45 %                          | 11                |
| Transportutbildning, truck  | 0 %                                                                                                                               | 20 %              | 60 %       | 20 %          | 0 %                                                  | 5                 | 0 %                                                                                                                                           | 40 %                          | 60 %                          | 5                 |
| Call center-utbildning B    | 33 %                                                                                                                              | 17 %              | 50 %       | 0 %           | 0 %                                                  | 6                 | 17 %                                                                                                                                          | 33 %                          | 50 %                          | 6                 |
| Lokalvård                   | -                                                                                                                                 | -                 | -          | -             | -                                                    | -                 | -                                                                                                                                             | -                             | -                             | -                 |

## Sammanställning av arbetsmarknadsutbildningarna

### *Administration, sjukvård (T1 samt U1A–U8A)*

Idén kom upp i samtal mellan landsting och Af. En överenskommelse om anställning gjordes innan utbildningen startade. Målgruppen var arbetssökande med erfarenhet av administration och förkunskaper i svenska, engelska och textbehandling. Utbildning var 40 veckor, med praktik en dag i veckan under terminerna, och en kombinerad praktik- och vikarieperiod under sommaren då landstinget betalade ut en mindre lön. Arbetsgivare och arbetsförmedling gjorde intervjuerna gemensamt och totalt valdes 21 deltagare ut. Samtliga som besvarat enkäten menar att utbildningen hade avgörande betydelse för deras arbete och alla är kvar inom yrket efter två år. Andel i arbete 90 dagar efter avslutad kurs var 95 procent.

### *Bristyrkesutbildning inom IT-området för anställda (T15 samt U1B–U7B)*

Under år 2000 fick Ams medel från regeringen för bristyrkesutbildningar för redan anställda. I det aktuella länet tog företag i IT-branschen och länsarbetsnämnden fram en vidareutbildning i applikationsutveckling. Samarbetet skedde framförallt i det regionala kompetensrådet.<sup>25</sup> Arbetsgivarna skickade totalt 65 personer till utbildningen, vilka skrevs in som ”ombytessökande” i Ams register. Deltagarna var i de allra flesta fall kvar hos arbetsgivaren efter utbildningen. Det fanns ingen överenskommelse om att deltagarna skulle få ändrade arbetsuppgifter efter det att utbildningen avslutats. Totalt gavs 14 utbildningsveckor, men de flesta gick en mindre del av kursen (i genomsnitt 19 dagar). Utbildningen hör till dem som har störst andel ganska eller mycket missnöjda deltagare (25 %) och endast 3 deltagare (8 %) uppger att de är mycket nöjda med utbildningen. Trots att utbildningen har anställda deltagare räknas den in i länets mål där 70 procent ska ha arbete efter 90 dagar. Enligt statistiken hade 95 procent arbete efter 90 dagar.

---

<sup>25</sup> I regeringens regionalpolitiska proposition (1997/97:62) gavs länen i uppdrag att bilda regionala kompetensråd, bl a för att arbeta med de regionala tillväxtavtalen. Kompetensråden har till huvuduppgift att medverka till god balans av tillgång och efterfrågan på arbetskraft. Rådet leds av länsarbetsdirektören och ledamöter är t ex representanter för handelskammare, arbetsmarknadens parter, länsstyrelse och universitet.

#### *Call center utbildning A (T14, T24 samt U1CA–U4CA)*

Idén togs fram gemensamt av Af och flera call center-företag. Målgruppen var personer som var lämpliga att arbeta som kommunikatörer. Kurslängden var 12 veckor varav åtta i praktik. Intervjuer gjordes gemensamt av arbetsgivare och arbetsförmedling. Totalt deltog 45 personer i utbildningen. Minst ett call center-företag har idag gått i konkurs, andra deltagare jobbar fortfarande kvar hos samma arbetsgivare. I enkätmaterialiet skiljer eleverna ut sig då de är betydligt mer missnöjda och mindre motiverade än övriga elever. Andel i arbete efter 90 dagar var 84 procent.

#### *Call center utbildning B (T22, T10, T11, T23, E1 samt U1CB–U10CB)*

Utbildningen planerades inledningsvis tillsammans med intresserade call center-företag i länet. Behovet av personal betraktades som starkt stigande. Utbildningen varade i sex veckor, varav två veckor praktik. Målgruppen var arbetssökande med intresse och fallenhet för att arbeta i Call center, med erfarenhet av datorer och goda kunskaper i svenska språket. Arbetsgivarna fanns inte med vid intervjuerna eller var aktiva i urvalet. 19 arbetssökande deltog. Ingen av deltagarna uppger att de blivit intervjuade av någon innan utbildningen. Arbetsförmedlingen uppger att det först var problem med att hitta sökande till utbildningen, och sedan deltagare som var villiga att ta de arbeten som fanns. Man talar om ”en jättemiss i uttaget”. Av de 11 deltagare som svarat uppger dock 45 procent (5 stycken) att de var mycket motiverade och endast en (9 %) att han eller hon varit omotiverad. Andel i arbete 90 dagar efter kursslut uppgick till 26 procent.

#### *Data affärskunskap för invandrade akademiker (T13 samt UID–U4D)*

Idén kom från arbetsförmedlingen, som tillsammans med utbildningsanordnaren tog ut elever genom intervjuer. Målgrupp var invandrare med högskoleutbildning och yrkeserfarenhet från hemlandet samt goda kunskaper i svenska. Genom 14 veckors teori och 14 veckors individuellt anpassad praktik var målet att de 20 deltagarna skulle kunna möta kraven på svensk arbetsmarknad. I jämfört med övriga utbildningar är deltagarna mycket missnöjda med utbildningen, i enkäten uppger 34 procent att de är ganska eller mycket missnöjda. Framförallt lyfts det fram att det var för mycket teori och för lite arbetsgivarkontakter. Endast hälften av kursdeltagarna uppger att de gjort praktik hos en arbetsgivare. Andel i arbete efter 90 dagar var 45 procent.

#### *Industriutbildning, svets (T10, T12, T19 samt U1I–U4I)*

Initiativet till industriutbildningen togs av arbetsförmedlingen eftersom man såg en brist på svetsare i länet. Utbildningen hade successivt intag och kurstiden kan enligt upphandlingsunderlaget variera mellan 20 – 40 veckor, varav praktik hos en arbetsgivare i ungefär en månad. De sex deltagarna gick i genomsnitt 22 veckor. Målgruppen var arbetssökande med eller utan erfarenhet från tillverkningsindustrin. Utbildningen hölls på en mindre ort och skulle vara lokalt anpassad för just det näringslivet. I enkäten har kursen de i särklass mest missnöjda deltagarna, då två av de tre personer som svarat uppger att de är ganska eller mycket missnöjda med utbildningen (67 %). Andel i arbete efter 90 dagar var enligt statistiken 33 procent.

#### *Kortare vårdutbildning, psykiatri (T2, T10, T11 samt U1K–U7K)*

Målgrupp var undersköterskor som vidareutbildades med en psykiatrisk inriktning. Kurstiden var nio veckor varav fyra praktikveckor. Innan utbildningen hade 87 procent arbete enligt definitionen (deltid och timvikarier), samtliga är fortsatt inskrivna som timvikarier och deltidsarbetslösa 90 dagar efter avslutad utbildning. Dock finns en möjlighet för deltagarna att bredda sitt arbetsfält efter utbildningen. Utbildningen har högst andel nöjda deltagarna enligt enkäten. Fyra av åtta deltagare har svarat, samtliga är mycket nöjda med kursen och ger högsta betyg. Två år efter utbildningen arbetade tre av de svaranden i närliggande yrken (troligen arbetar dessa vidare som undersköterska). En person arbetar i det aktuella yrket (med psykiatriinriktning) och är övertygad om att utbildningen haft avgörande betydelse för arbetet. Andel i arbete efter 90 dagar uppgick till 100 procent.

#### *Företagsförlagd lokalvård, (T3 samt U1F–U5F)*

Idén kom fram vid ett företagarmöte i kommunen som arbetsförmedlingen tog initiativ till utifrån ett lokalt mål för tillväxt. Arbetsförmedlingen bjöd enligt konceptet för Vaggerydsmodellen in företag i närområdet till ett frukostmöte. Intresserade företag arbetade tillsammans med förmedlingen för att ta fram utbildningen. Även rekryteringen av deltagare gjordes gemensamt. Utbildningen var 13 veckor lång, varav 3-5 veckor i praktik. Denna företagsförlagda utbildning med stort arbetsgivardeltagande är den utbildning där förändringen i andel i arbete före och efter utbildning är störst. Ingen av de tolv deltagarna räknades till arbete innan, och hela 92 procent var i arbete efter 90 dagar. De deltagare som besvarat enkäten arbetar cirka två år senare i stor utsträckning även kvar

hos samma arbetsgivare som de gjort praktik hos. 90 dagar efter utbildningens slut hade 92 procent arbete.

#### *Lokalvård (T8, T18 samt U1L–U9L)*

Idén till den lokalvårdsutbildningen kom från arbetsförmedlingen. Tanken vara att arbetssökande som hade viss erfarenhet från området skulle få vidareutbildning inom stadsområdet. Tiden i utbildning var sju veckor. Av dessa var tre veckor praktik. Nio personer gick utbildningen enligt statistiken. Andelen deltagare med jobb 90 dagar efter det att kursen avslutats var 22 procent..

#### *Längre vårdutbildning, undersköterska (T17 samt U1Usk–U2Usk)*

Idén till undersköterskeutbildningen kom från arbetsförmedling och kommunen gemensamt. Utbildningen är tre terminer och motsvarar gymnasiets vårdlinje. Det hölls en informationsdag där även arbetsgivaren deltog, och annonsering i dagspressen. Enligt länsarbetsnämnden intervjuades de sökande tillsammans med representanter för arbetsgivaren (T17), i enkäten uppger dock ingen av deltagarna att de intervjuats av arbetsgivarrepresentant. Om de sökande inte jobbat inom vårdområdet tidigare gjorde man fyra till åtta veckors praktik innan utbildningen startade. Under sommaren 2000 ordnade kommunen sommarjobb. Vi har inga övriga uppgifter om praktik. Många deltagare hade varit inskrivna länge på förmedlingen, och ungefär hälften räknades till arbete innan kursstart. Efter 90 dagar hade 84 procent av de 56 deltagarna arbete.

#### *Nätverkstekniker, spetsutbildning (E2 samt U1N–U5N)*

Arbetsförmedlingen såg att det fanns ett behov av nätverkstekniker, samtidigt som flera med en grundutbildning inom området gick arbetslösa. En kompletteringsutbildning på 24 veckor togs fram. Sex veckor skulle utgöras av praktik. Utbildningsanordnaren genomförde test och intervjuer av de sökande. Enligt Ams statistik togs totalt 17 personer in. Samtliga deltagare som besvarat enkäten var mycket motiverade och även i hög grad mycket nöjda med utbildningen. Två år efteråt arbetar de också i stor utsträckning vidare inom yrket. Andel i arbete 90 dagar efter avslutad utbildning var 83 procent.

#### *Redigering för kulturarbetare (T7 samt U1Re–U4Re)*

Utbildningen togs fram av arbetsförmedlingen för kulturarbetare och riktade sig mot arbetslösa med medieutbildning/journalister. Kurslängden var tio veckor varav fyra veckor praktik på tidningsredaktion. Det fanns inga arbetsgivare

med, eller konstaterad brist på yrkesgruppen. Enligt arbetsförmedlingen behandlas arbetslösa kulturarbetare ”på ett särskilt sätt”, det finns oftast inga jobb att erbjuda och många vill inte ha fasta jobb, men de kan behöva vidareutbildning (T7). Utbildningen har de näst mest nöjda deltagarna, där 50 procent uppger att de är mycket nöjda, och ingen är missnöjd. I den mån utbildningen ges idag är den en del av området förberedande insatser. Utbildningen hade tolv deltagare och andel i arbete efter 90 dagar var 50 procent.

#### *Restaurang, grund (T4 samt U1R–U4R)*

Idén uppkom då arbetsförmedlingen gjorde en inventering av de arbetslösa i kommunen i mitten av 1990-talet. Många invandrare hade restaurangyrket som intresseområde, och detta var utbildningens målgrupp. Utbildningsanordnaren genomförde (enligt upphandlingsunderlaget) en veckas inventering av deltagarnas förkunskaper innan antagning gjordes till utbildningen. Bland annat gjordes test i svenska, engelska och matematik. Lite drygt hälften av deltagarna uppger i enkäten att de gjort någon form av teoretiskt eller praktiskt test. Utbildningstiden var 34 veckor varav fyra i praktik hos arbetsgivare, och motsvarar gymnasiets hotell- och restaurangutbildning. Totalt deltog 37 personer och av dessa hade 33 procent arbete efter 90 dagar.

#### *Skogsvård, brand (T16, T21 E3 samt U1S–U2S)*

Arbetsmarknadsutbildningen kom till stånd när ett företag nyetablerades på en liten ort, och kan benämnas som en etableringsutbildning. Utbildningstiden var 20 veckor varav fyra i praktik. Utbildningsanordnaren/avnämnaren gjorde intervjuer och tester med deltagarna. Utbildningen upphandlades direkt av utbildningsanordnaren/avnämnaren i en sk direktupphandling. Det betyder att länsarbetsnämnden inte gör en allmän upphandling med underlag eller specifikation, utan avtal skrivs genast. Sex av tio deltagare fick allmänt anställningsstöd över sommaren 2000, vilket gör att de enligt statistiken räknas i jobb men inte är utskrivna från Af. Senare påbörjade flera en påbyggnadsutbildning hos samma arbetsgivare/utbildningsanordnare. Fyra av nio tillfrågade deltagare har besvarat enkäten. Samtliga arbetar, men ingen hos den aktuella arbetsgivaren/utbildningsanordnaren. De svarande uppger att ingen av kursdeltagarna är kvar på företaget och att det inte heller är möjligt att arbeta där på grund av olika (personalpolitiska) omständigheter. Andel i arbete 90 dagar efter kursslut var 90 procent.

### *Transportutbildning, truck (T9 samt UIT–U6T)*

Truckutbildningen planerades av arbetsförmedlingen och representanter från branschen. Ett stort infrastrukturprojekt låg i startgroparna och behovet av transportpersonal bedömdes bli omfattande. Arbetsgivarna ingick inte i någon uttagning av elever. Utbildningstiden var högst fyra veckor, varav de flesta gått två. Utbildningen är den enda, riktad mot arbetssökande, som inte haft praktik hos en arbetsgivare. Byggprojektet blev dock uppskjutet med ungefär två år, och få av de enligt Händel 17 deltagarna fick arbete. Enligt enkäten arbetar många av deltagarna idag, de flesta dock inom ett annat yrke än utbildningen syftade till. Andel i arbete efter 90 dagar var 25 procent.

### *Väktarutbildning, ungdomar (T20 samt UIV–U6V)*

Idén kom från utbildningsanordnaren/avnämaren som tidigare drivit liknande kurser med samma inriktning mot ungdomar. Arbetsgivaren är en stiftelse med många verksamhetsgrenar, till viss del finansierad av kommun och landsting. Målgruppen var arbetssökande i åldern 20-25 år som haft problem och som kunde tänka sig att arbeta med ungdomar med problem idag. De beskrivs ”som i princip utanför arbetskraften” (T20). Utbildningen var tolv veckor varav åtta i praktik. Utbildningsanordnaren/avnämaren skötte uttagningen av elever. Efter godkänd utbildning var de tio eleverna *garanterade* sex månaders provanställning för att sedan övergå till fast anställning. Endast en av de nio deltagare som fått enkäten har svarat, han är idag deltidsarbetslös och finns inte kvar hos arbetsgivaren, men är ganska nöjd med utbildningen. Andel i arbete 90 dagar var 84 procent

### *Övningsföretag (T5, T6, T14 samt UIÖ–U17Ö)*

Tanken bakom arbetsmarknadsutbildningen var att ge kontorister och administratörer vidareutbildning och bättre självkänsla (T14). I specifikationen sägs även att det förväntade resultatet är att lägst 70 procent av deltagarna ska ha arbete inom tre månader efter avslutad utbildning (U2Ö). Övningsföretaget bedrivs som ett ”riktigt” företag och köper och säljer varor eller tjänster med andra övningsföretag över hela världen. Företaget är knutet till ett fadderföretag på orten, och kopierar deras verksamhet. Deltagarna jobbar praktiskt med olika uppgifter i företaget. Upphandlingen gjordes när 70-procentsmålet var genomfört, men på flera arbetsförmedlingar säger man att kursen var ”framtagen innan det stränga målet kom” (T5, T6). Man var medveten om att det inte fanns någon direkt marknad för de utbildade. Deltagarna antogs successivt och intervjuades

dels av arbetsförmedlingen, dels av andra kursdeltagare. Utbildningstiden är i snitt cirka 26 veckor. I den mån den här typen av utbildning ges idag är den en del av området förberedande insatser. Arbetsmarknadsutbildningen – som bedrevs parallellt av samma anordnare på flera orter – är den näst största i vårt urval med 61 registrerade deltagare och 36 procent i arbete efter 90 dagar.

**Tabell A5** Redovisning av statistik: Medel antal dagar i utbildning, kostnad per deltagarvecka samt medel antal dagar i inskrivning innan utbildning uppdelat per kurs.

|                                   | <i>Medel antal dagar<br/>i utbildning</i> | <i>Kostnad per deltagarvecka /antalet<br/>platser</i> | <i>Medelantal inskrivningsdagar innan<br/>utbildning</i> |
|-----------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Kortare vårdutbildning, psykiatri | 61 dgr                                    | 1 214                                                 | 298 dgr                                                  |
| Administration, sjukvård          | 268 dgr                                   | 1 590                                                 | 432 dgr                                                  |
| Bristyrke IT, anställda           | 19 dgr                                    | 3 071                                                 | 43 dgr                                                   |
| Lokalvård, företagsförlagd        | 91 dgr                                    | 1 590                                                 | 210 dgr                                                  |
| Skogsvård, brand                  | 128 dgr                                   | 1 875                                                 | 122 dgr                                                  |
| Call center-utbildning A          | 61 dgr                                    | 1 260                                                 | 582 dgr                                                  |
| Längre vårdutbildning, usk        | ca 370 dgr                                | Ingen uppgift                                         | 507 dgr                                                  |
| Nätverkstekniker                  | 136 dgr                                   | 3 200                                                 | 279 dgr                                                  |
| Väktarutbildning, ungdom          | 84 dgr                                    | 1 311                                                 | 178 dgr                                                  |
| Redigering kulturarbetare         | 70 dgr                                    | 2 400                                                 | 529 dgr                                                  |
| Data, affärskunskap, inv          | 179 dgr                                   | 1 685                                                 | 689 dgr                                                  |
| Industriutbildning, svets         | 147 dgr                                   | 2 300                                                 | 310 dgr                                                  |
| Övningsföretag                    | 192 dgr                                   | 2 450/2 375                                           | 956 dgr                                                  |
| Restaurang, grund                 | 238 dgr                                   | 2 100                                                 | 608 dgr                                                  |
| Transportutbildning, truck        | 14 dgr                                    | 4 200                                                 | 175 dgr                                                  |
| Call center-utbildning B          | 47 dgr                                    | 2 190                                                 | 356 dgr                                                  |
| Lokalvård                         | 40 dgr                                    | 2 100                                                 | 454 dgr                                                  |

## **IFAU:s publikationsserier – senast utgivna**

### **Rapport**

- 2003:1** Mörk Eva ”De arbetsmarknadspolitiska programmens effekt på den kommunala skolan”
- 2003:2** Runeson Caroline & Anders Bergeskog ”Arbetsmarknadspolitisk översikt 2000”
- 2003:3** Runeson Caroline & Anders Bergeskog ”Arbetsmarknadspolitisk översikt 2001”
- 2003:4** Calleman Catharina ”Invandrarna, skyddet för anställningen och diskrimineringslagstiftningen”
- 2003:5** Rooth Dan-Olof & Olof Åslund ”Spelar när och var någon roll? Arbetsmarknadslägets betydelse för invandrades inkomster”
- 2003:6** Forslund Anders & Bertil Holmlund ”Arbetslöshet och arbetsmarknadspolitik”
- 2003:7** Fröberg Daniela, Linus Lindqvist, Laura Larsson, Oskar Nordström Skans & Susanne Ackum Agell ”Friåret ur ett arbetsmarknadsperspektiv – delrapport 1”
- 2003:8** Olofsson Jonas ”Grundläggande yrkesutbildning och övergången skola arbetsliv – en jämförelse mellan olika utbildningsmodeller”
- 2003:9** Olli Segendorf Åsa ”Arbetsmarknadspolitiskt kalendarium II”
- 2003:10** Martinson Sara & Martin Lundin ”Vikten av arbetsgivarkontakter: en studie av den yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningen i ljuset av 70-procentsmålet”

### **Working Paper**

- 2003:1** Fredriksson Peter & Per Johansson “Program evaluation and random program starts”
- 2003:2** Mörk Eva “The impact of active labor market programs on municipal services”
- 2003:3** Fredriksson Peter & Per Johansson “Employment, mobility, and active labor market programs”
- 2003:4** Heckman James & Salvador Navarro-Lozano “Using matching, instrumental variables and control functions to estimate economic choice models”
- 2003:5** Fredriksson Peter & Bertil Holmlund “Improving incentives in unemployment insurance: A review of recent research”

- 2003:6** Lindgren Urban & Olle Westerlund "Labour market programmes and geographical mobility: migration and commuting among programme participants and openly unemployed"
- 2003:7** Åslund Olof & Dan-Olof Rooth "Do when and where matter? Initial labor market conditions and immigrant earnings"
- 2003:8** Håkansson Christina, Satu Johanson & Erik Mellander "Employer-sponsored training in stabilisation and growth policy perspectives"
- 2003:9** Carneiro Pedro, Karsten Hansen & James Heckman "Estimating distributions of treatment effects with an application to the returns to schooling and measurement of the effects of uncertainty on college choice"
- 2003:10** Heckman James & Jeffrey Smith "The determinants of participation in a social program: Evidence from a prototypical job training program"
- 2003:11** Skedinger Per & Barbro Widerstedt "Recruitment to sheltered employment: Evidence from Samhall, a Swedish state-owned company"
- 2003:12** van den Berg Gerard J & Aico van Vuuren "The effect of search frictions on wages"

### **Dissertation Series**

- 2002:1** Larsson Laura "Evaluating social programs: active labor market policies and social insurance"
- 2002:2** Nordström Skans Oskar "Labour market effects of working time reductions and demographic changes"
- 2002:3** Sianesi Barbara "Essays on the evaluation of social programmes and educational qualifications"
- 2002:4** Eriksson Stefan "The persistence of unemployment: Does competition between employed and unemployed job applicants matter?"
- 2003:1** Andersson Fredrik "Causes and labor market consequences of producer heterogeneity"