

Det nationella IT-programmet

Delrapport 2

av

Sara Martinson*

2000-04-10

* Institutet för arbetsmarknadspolitiskt utvärdering (IFAU), Box 513, 751 20 Uppsala. E-post: sara.martinson@ifau.uu.se, Telefon 018-471 70 91, Fax 018-471 70 71. Författaren vill tacka Susanne Ackum-Agell, Eva Johansson, Per Johansson (IFAU); Carina Cronsioe (Näringsdepartementet) samt Erik Mellander (IUI/IFAU) för kommentarer. Ett tack riktas även till de företag som besvarat den enkät rapporten bygger på, samt deltagarna vid seminariet vid IFAU (2000-03-15).

1 Inledning.....	3
1.1Uppdrag.....	3
1.2Material.....	4
2 Bakgrund, enkäten.....	6
2.1De svarande	6
2.2Information om SwIT	7
3 Arbetsgivarnas deltagande	8
3.1Kontakt med SwIT	8
3.2Påverka innehållet.....	9
3.3Deltagare	11
3.4Överenskommelse om anställning	13
3.5Sammanfattning.....	15
4 Arbetsgivarnas uppfattning om... ..	15
4.1Praktiken.....	15
4.2Behovet av IT-personal.....	16
4.3Nivån påSwIT-utbildningen.....	17
4.4Likheter och skillnader mellan AMV och SwIT.....	19
4.5Det bästa och sämsta med SwIT-satsningen.....	19
4.6Vilka förändringar kan leda till ett bättre resultat?	23
4.7Sammanfattning.....	24
5 Prioriterade grupper	25
6 Avslutande sammanfattning.....	26

1 Inledning

Våren 1997 förde den socialdemokratiska regeringen och svensk industris samarbetsorganisation Industriförbundet ett samtal om bristen på IT-personal i gränssnittet mellan dataanvändare och dataspecialister. Resultatet av samtalen blev att Industriförbundet och branschorganisationen IT-företagen tillsammans bildade organisationen SwIT-yrkesutbildning, som fick i uppdrag av regeringen att genomföra en arbetsmarknadsutbildning som skulle ge yrkeskompetens för bristyrken inom IT-området. Utbildningen fick namnet *det nationella IT-programmet* eller *SwIT*. I regeringens proposition (1997/98:1) avsattes 1,3 miljarder kronor för att finansiera programmet. Medlen skall täcka kostnader för upphandlade kurser, löner, administration samt även finansiera de arbetslösas utbildningsbidrag. Staten är ensam finansiär. SwIT regleras av förordning (1997:1159) om IT-utbildning.

I det avtal regeringen och SwIT slöt om genomförandet av programmet sägs att SwIT fram till 31 mars 2000 ska utbilda 11 000 personer. Av dessa ska minst 75 procent vara arbetslösa, resterande 25 procent kan vara anställda med behov att förnya eller byta arbetsuppgifter. Arbetslösa deltagare erhåller utbildningsbidrag och anställda finansieras av arbetsgivaren och deltar med bibehållen lön. Målsättningen är att alla arbetslösa som genomgår utbildningen med godkänt resultat ska erhålla anställning inom sex månader efter det att kursen slutförts.¹

1.1 Uppdrag

IFAU har fått i uppdrag av regeringen att följa upp och utvärdera det nationella IT-programmet, SwIT. Uppdraget återfinns i bilaga. I uppdraget kan följande huvudlinjer urskiljas:

- 1) Att jämföra det nationella IT-programmets kostnadsnivå, andel i arbete efter utbildning och andel deltagare ur prioriterade grupper med liknande arbetsmarknadsutbildning inom Arbetsmarknadsverket (AMV).
- 2) Att belysa regionala och lokala aktörers relationer och uppfattning om programmet. Här skall attityder hos arbetssökande som deltagit i SwIT, personal

¹ Regeringsbeslut, 1997-12-11.

inom AMV samt arbetsgivare som varit i kontakt med satsningen studeras särskilt.

3) Att analysera i hur stor utsträckning SwIT lyckats få åtaganden från arbetsgivarna om anställning efter utbildning och hur detta påverkat innehåll och kvalitet i utbildning och praktik.

4) Att analysera hur SwIT lyckats balansera kravet på att engagera särskilda målgrupper (kvinnor, utomnordiska medborgare samt arbetshandikappade) med målet att deltagarna skall ha en arbetsplats högst sex månader efter avslutad kurs.

Rapporteringen sker i tre steg varav denna delrapport är det andra. I IFAU:s första rapport om SwIT (Martinson, 1999) görs bl a en första jämförelse av SwIT och AMV när det gäller kostnadsnivå och andel i arbete efter utbildning. Dessutom belyses deltagarnas, personal på länsarbetsnämnder (Lan) Arbetsförmedlingar (Af) och SwIT:s lokala projektledares relationer och uppfattning om programmet. Denna andra delrapport fokuserar på arbetsgivarnas åsikter om programmet samt beskriver på vilket sätt arbetsgivare/ utbildningsanordnare deltagit i förarbete innan kursstart, t ex i vilken utsträckning man gjort överenskommelser om anställning efter avslutad kurs. I rapporten tas även de särskilda målgruppernas plats i utbildningen upp. En slutrapport som behandlar sysselsättningsgraden efter SwIT jämfört med motsvarande kurser inom AMV bl a med avseende på de särskilda målgrupperna kommer att lämnas till regeringen den 4 september 2000.

1.2 Material

Till grund för denna andra delrapport ligger en telefonenkät genomförd med arbetsgivare och utbildningsanordnare som haft kontakt med SwIT. Det finns dock ett grundläggande problem med materialet. SwIT saknar en central och fullständig förteckning över samtliga arbetsgivare och utbildningsanordnare som de lokala projektledarna varit i kontakt med. Då SwIT:s centrala projektkansli skulle sammanställa informationen begärde man in lokala projektledarnas kontakter. Kansliet bedömde att det inte var möjligt för projektledarna att rapportera samtliga kontakter, då detta skulle innebära betydande merarbete, utan begärde ett urval av små, medelstora och stora företag; samt från IT-sektorn, övrigt näringsliv och offentlig verksamhet. Urvalet skulle dessutom innehålla företag som rekryterat minst en SwIT-deltagare. Att urvalsramen inte utgörs av *samtliga* arbetsgivare som SwIT haft kontakt med, utan de arbetsgi-

vare SwIT haft kontakt med *givet* att arbetsgivaren blivit inrapporterade av projektledaren medför att resultatet inte kan generaliseras utanför den grupp arbetsgivare och utbildningsanordnare som rapporterats.

För att det skall vara möjligt att följa upp och utvärdera ett projekt är det av yttersta vikt att dokumentationen är noggrann. Principer och redskap för dokumentation bör utformas innan projektstart. Detta har inte fungerat fullt ut i SwIT-projektet. Under SwIT:s första år saknade de lokala projektledarna t ex databaser för att registrera arbetsgivarkontakter, vilket gjort det svårt att sammanställa dessa uppgifter.² SwIT projektkansli arbetar nu aktivt med frågan, vilket är glädjande. Det finns dock ingen möjlighet att inom tidsramen för denna rapport använda sig av det totala materialet.

Totalt rapporterade SwIT:s 30 lokala projektledare in 331 kontakter med arbetsgivare och utbildningsanordnare. Antalet kontakter varje projektledare rapporterat in varierar mellan fem och 20.³ Förutom namnet på arbetsgivare och utbildningsanordnare gavs telefonnummer till en kontaktperson på företaget. Ur den givna urvalsramen drogs ett obundet slumpmässigt urval om 67 arbetsgivare och utbildningsanordnare. Vårt urval motsvarar en femtedel av de inrapporterade kontakterna.⁴ Under februari 2000 genomfördes en telefonenkät med dessa. Svarefrekvens uppgår till 91 procent (61 svaranden). Bortfallet består av fyra arbetsgivare och två utbildningsanordnare.

De enkätfrågor som direkt rör utbildningsanordnarnas prestationer har, naturligtvis, inte ställts till dessa. Det kan dock finnas skäl att vara uppmärksam på att utbildningsanordnarna kan ha dubbla roller som utbildare och arbetsgivare och på så sätt utvärdera sig själva. Ett sådant exempel kan vara kursinnehålllets relevans. I rapporten presenteras arbetsgivarnas och utbildningsanordnarnas svar vid flera tillfällen uppdehade.

I avsnitt två följer en genomgång av enkätens bakgrund samt fakta om de svarande. Avsnitt tre tar upp arbetsgivarnas påverkan på utbildningens innehåll och kvalitet. Avsnitt fyra redovisar arbetsgivarnas och utbildningsanordnarnas

² I IFAU:s första delrapport om SwIT uppgav de lokala projektledarna att de saknade möjlighet att registrera kontakter i en företagsdatabas; se Martinson, (1999) s 56.

³ Skillnaden i antalet inrapporterade kontakter är dels en konsekvens av att storleken på projektledarnas kontaktnät varierar, dels projektledarnas benägenhet att rapportera. Uppgifter saknas från två län.

⁴ Sex projektledare finns representerade med tre arbetsgivarkontakter vardera, medan övriga har två. De sex representerar olika typer av län. Utfallet skall i princip inte bero på vilken av SwIT:s projektledare arbetsgivaren haft kontakt med men det går inte att bortse från att projektledarna arbetar på delvis olika sätt samt att förutsättningarna skiljer sig mellan de olika länen.

uppfattningar om olika områden såsom praktik, utbildningarnas nivå och det bästa och sämsta med SwIT. Sist i rapporten ligger två bilagor: enkäten samt regeringens uppdrag.

2 Bakgrund, enkäten

Syftet med enkäten till arbetsgivarna var att undersöka (i) hur arbetsgivarna påverkat utbildningarna, särskilt med tanke på deltagandet i förarbete, rekrytering och praktik; (ii) arbetsgivarnas uppfattning om SwIT, t ex nivån på utbildningen, likheter mellan AMV och SwIT och vad som varit bra respektive dåligt med SwIT; samt (iii) hur arbetsgivarna uppfattat SwIT:s arbete med de prioriterade grupperna.

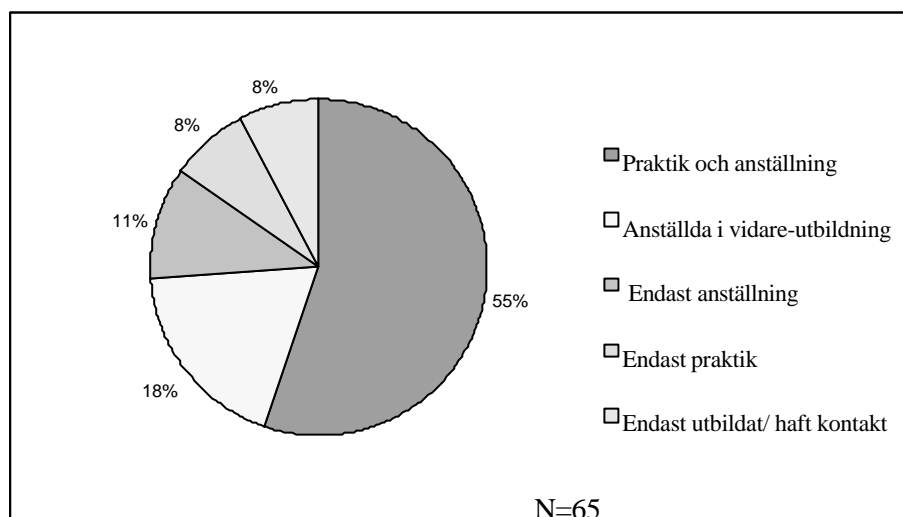
2.1 De svarande

De som besvarat enkäten kan delas in i två kategorier: 41 *arbetsgivare* och 20 *utbildningsanordnare*. Arbetsgivarna har tagit emot arbetslösa SwIT-deltagare i praktik och/eller anställning, eller haft redan anställda i en SwIT-utbildning. Utbildningsanordnarna har förutom att sköta utbildningarna i de flesta fall även rekryterat arbetslösa efter avslutad kurs. Bland utbildningsanordnarna finns renodlade utbildningsföretag där elever efter kurslut t ex arbetar som lärare; företag med annan huvudsaklig verksamhet som först t ex utbildar eleverna i en företagsspecifik teknik för att anställa hela (eller stora delar av) kursen; samt utbildningsavdelningar på stora företag där främst andra avdelningar inom företaget rekryterar eleverna. Nedan hänvisas till de två grupperna som arbetsgivare respektive utbildningsanordnare, även om flertalet utbildningsanordnare, som vi såg ovan, även är avnämare.

IT-företagen dominerar bland de svarande och uppgår till 61 procent, 23 procent utgörs av privata arbetsgivare (t ex industri, försäljning och bemanningsföretag) och 16 procent återfinns inom offentlig sektor. De tre storstadslänen Stockholm, Västra Götaland och Skåne län står för 44 procent av svaren, 31 procent är skogslän (Dalarnas-, Gävleborgs-, Jämtlands-, Norrbottens-, Värmlands-, Västerbottens- och Västernorrlands län) och 25 procent är övriga län.

I Diagram 1 visas i vilken grad aktörerna tagit emot elever från SwIT och/eller haft anställd i utbildning.

Diagram 1 Har ni tagit emot elever från SwIT och/ eller haft anställda i utbildning?



De flesta svaranden har tagit emot arbetslösa elever på praktik, följt av någon form av anställning (55 %). Den näst största gruppen om tolv svarande (18 %) har haft anställda i SwIT-utbildning. Övriga har antingen endast anställt, utbildat eller haft arbetslösa elever på praktik.

2.2 Information om SwIT

SwIT har inte lagt stora medel på reklam för den egna verksamheten. Tanken är att de lokala projektledarnas nätverk och ryktet om satsningen delvis skall ersätta marknadsföring. Arbetsgivare och utbildningsanordnare gavs frågan hur de fått information om SwIT.

Tabell 1 Hur fick ni information om SwIT?

<i>Svarsalternativ</i>	<i>Antal</i>	<i>Relativ frekvens</i>
Via SwIT:s projektledare	18	30 %
Via utbildningsanordnare, Lan/Af eller SwIT-elev	12	20 %
Via nätverk inom företag eller mellan personer	10	16 %
Via upphandlingen	9	15 %
Annat	8	13 %
Vet ej	4	6 %
Totalt	61	100%

Framförallt har de svarande fått information om SwIT genom den lokala projektledaren. Information har även spridits av andra aktörer, via utbildningsanordnare (5 stycken), Lan/Af (4 stycken) eller genom de arbetslösa (3 stycken). Bland de arbetsgivare som internutbildat är personliga eller yrkesmässiga nätverk ett relativt vanligt sätt att få information om SwIT – fem av de tolv arbetsgivare som sänt redan anställda till SwIT-utbildning har fått informationen om SwIT genom nätverk. Nio utbildningsanordnare uppger att den första informationen erhöles via upphandlingen. Gruppen 'Annat' består t ex av personer som uppger att man varit med i SwIT från början eller svarat på annons i lokal-tidningen.

3 Arbetsgivarnas deltagande

Ett av syftena med det nationella IT-programmet är att avhjälpa bristen på kompetent yrkesutbildad personal inom IT-området. För detta krävs en nära kontakt och samarbete mellan SwIT:s lokala projektledare och arbetsgivare som upplever denna brist. Följande avsnitt syftar till att ge svar på i vilken utsträckning arbetsgivare och projektledare samarbetat samt vari samarbetet bestod.

3.1 Kontakt med SwIT

Det specifika med SwIT är att projektledarna först går ut till arbetsgivare för att identifiera rekryteringsbehov, därefter arbetar fram utbildningar för att tillgodose dessa behov och till sist rekryterar arbetssökande. Då eleverna påbörjar en

SwIT-utbildning ska de i normalfallet vara kopplade till ett värdföretag för praktik och eventuell anställning.

Tabell 2 *Kontakten med SwIT skedde...*

<i>Svarsalternativ</i>	<i>Antal</i>	<i>Relativ frekvens</i>
innan kursstart	44	72 %
efter kursstart, då eleverna skulle ut i praktik.	13	21 %
då utbildningen avslutats och eleverna var klara för arbete	4	7 %
Totalt	61	100%

Enligt Tabell 2 kan vi se att en majoritet av de svarande har haft kontakt med SwIT innan kursstart. Samtliga 20 utbildningsanordnare och 24 av 41 arbetsgivare svarar att kontakten med SwIT inleddes innan kursstart. 21 procent kom i kontakt med SwIT under kursens gång, då eleverna var klara att gå ut i praktik, och fyra arbetsgivare hade kontakt med SwIT först då kursen var avslutad.

3.2 Påverka innehållet

De som haft kontakt med SwIT:s projektledare innan kursstart fick frågan i hur hög grad de deltagit i processen med att ta fram kravspecifikation och en lämplig utbildning.

Tabell 3 *Arbetade du och projektledaren tillsammans med att ta fram en lämplig utbildning?*

<i>Svarsalternativ</i>	<i>Antal svar</i>	<i>Relativ frekvens</i>
I hög grad	28	64 %
I viss grad	7	16 %
I liten grad	1	2 %
Inte alls	6	14 %
Ingen uppfattning	2	5 %
Totalt	44*	100%

*Frågan har besvarats av 24 arbetsgivare och 20 utbildningsanordnare.

En stor majoritet har påverkat utbildningens innehåll, 80 procent uppger att de i *hög* eller *viss* grad deltagit i att ta fram en lämplig utbildning. Nästan lika många utbildningsanordnare (13 stycken) som arbetsgivare (15 stycken) svarar

att de i *hög* grad medverkat vid kursutformningen. Detta motsvarar 65 procent av utbildningsanordnarna och 37 procent av arbetsgivarna. Samverkan har bedrivits på olika sätt, i vissa fall har projektledare och avnämare samarbetat och utvecklat ett förberett koncept, i andra fall har utbildningen arbetats fram från grunden. Fem arbetsgivare och en utbildningsanordnare uppger att de *inte alls* deltagit i förarbetet.

De 24 arbetsgivare som haft kontakt med SwIT innan kursstart gavs frågan om den genomförda kursen motsvarade deras förväntningar och uppgjord kravspecifikation, vilket sammanställs i Tabell 4.

Tabell 4 *I hur hög grad motsvarade kursen dina förväntningar och uppgjord kravspecifikation?*

<i>Svarsalternativ</i>	<i>Antal svar</i>	<i>Relativ frekvens</i>
I hög grad	12	50 %
I viss grad	4	17 %
I liten grad	1	4 %
Inte alls	1	4 %
Ingen uppfattning	6	25 %
Totalt	24*	100%

* Frågan har besvarats av 24 arbetsgivare

En majoritet svarar att kursen i hög eller viss grad levde upp till förväntningar och uppgjord kravspecifikation. Ett par arbetsgivare lyfter särskilt fram certifieringarna som ett positivt moment i kursen, andra att de fått den kompetens de efterfrågat. De fyra arbetsgivare som anger att kursen i viss grad motsvarade förväntningarna uppger att specifika kursmoment saknats och att praktiska saker inte fungerat. En arbetsgivare svarar att kursen inte alls motsvarade förväntningarna. En fjärdedel har ingen uppfattning om kursen motsvarar uppsatta förväntningar, främst på grund av att man inte haft insyn i kursen eller att eleverna ännu inte visat sina kunskaper.

Samtliga 41 arbetsgivare tillfrågades hur nöjda de är med den utbildningsanordnare som skött undervisningen. En arbetsgivare har varit i kontakt med två utbildningsanordnare och har valt att markera två svar. Svaren redovisas i Tabell 5 nedan.

Tabell 5 Hur nöjd är du med utbildningsanordnaren, dvs inte SwIT utan den entreprenör som skött undervisningen?

<i>Svarsalternativ</i>	<i>Antal svar</i>	<i>Relativ frekvens</i>
Mycket nöjd	12	28,5 %
Nöjd	12	28,5 %
Missnöjd	2	7 %
Mycket missnöjd	1	2 %
Ingen uppfattning	15	36 %
Totalt	42*	100 %

* Frågan har besvarats av 42 arbetsgivare.

I Tabell 5 kan vi se att de flesta arbetsgivare är nöjda eller mycket nöjda med utbildningsanordnaren (57 %). Uppfattningen grundas framförallt på att eleverna i stort sett har önskad kompetens. Vissa kommenterar att kvalitén på utbildningen varierat men att helhetsintrycket är positivt. Ett par arbetsgivare uppger att en positiv bieffekt av SwIT har varit att stora utbildningsanordnare etablerat sig på mindre orter. Tre arbetsgivare uppger att de är missnöjda eller mycket missnöjda med utbildningsanordnaren, problem med lärare eller undervisningens inriktning uppges vara orsaken. En underliggande frustration är att det inte blivit förändringar då problem påtalats. En grupp om 15 arbetsgivare har ingen uppfattning om utbildningsanordnaren. Gruppen består främst av sådana som fått kontakt med SwIT under eller efter utbildningen.

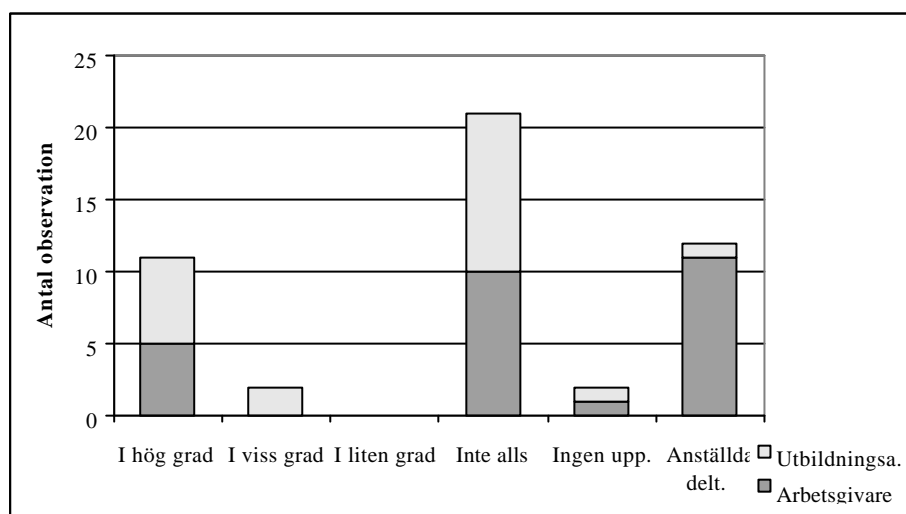
3.3 Deltagare

Enligt SwIT och regeringens avtal skall SwIT rikta sig till personer med fallenhet och intresse för IT-frågor. SwIT:s lokala projektledare genomför test och intervjuer med de arbetslösa som söker till utbildningen. Detta test avser mäta den sökandes förmågan att tillgodogöra sig undervisningen, inte IT-kunskaper. Utöver denna uttagning måste den arbetslöse beviljas utbildningsbidrag av Af. I den enkät IFAU genomförde med de lokala projektledarna i november 1998 uppgav 89 procent att värdföretagen någon gång genomfört intervjuer med de sökande innan de antagits till en SwIT-kurs.⁵

⁵ Martinson, 1999, s 35.

De arbetsgivare och utbildningsanordnare som haft kontakt med SwIT innan kursstart gavs frågan om de haft möjlighet att påverka antagningen till kursen. Diagram 2 visar svarsfördelningen. Då arbetsgivare både kan ha anställd personal i kursen samt rekryterat arbetslösa har i fyra fall två svar markerats.

Diagram 2 *Arbetade du och projektledaren tillsammans med att rekrytera elever till kursen?*



Drygt 40 procent (21 personer) uppger att de inte alls deltagit i rekryteringen av elever till kursen. Uppfattningarna om det varit önskvärt att delta vid intervjuerna varierar; en fjärdedel uppger att de gärna deltagit i urvalet, t ex för att kontrollera om den arbetslösa har anlag för att arbeta som säljare eller konsult. Ett par (mindre) arbetsgivare menar att det varit positivt att SwIT ensam skött rekryteringen då personalen är tidspressad och har svårt att sätta av resurser för nyrekrytering. SwIT har fungerat som en slags rekryteringskonsult. Andra har ingen uppfattning om det varit önskvärt att delta i urvalet eller inte. Totalt 13 svaranden (27%) uppger att de i hög eller viss grad deltagit i rekryteringen av de arbetslösa innan kursstart, t ex läst meritförteckning eller intervjuat sökande. Samtliga upplever att det fungerat bra. Ett par av dessa svarande jämför kursantagningen med ordinarie personalrekrytering och menar att det är absolut nödvändigt att intervjua deltagare innan kursstart. Tolv svaranden har haft egna anställda i utbildning, dessa väljer arbetsgivaren själv ut.

Ovan studerades de 44 arbetsgivare och utbildningsanordnare som haft kontakt med SwIT innan kursstart. Även de 13 arbetsgivare som fått kontakt med SwIT under kursens gång har i varierande utsträckning själva valt vilka elever som skall tas emot på praktik. En handfull av dessa har fått en grupp praktikanter direkt anvisade från SwIT eller utbildningsföretaget, medan andra arbetsgivare själva intervjuat kursdeltagare och gjort ett urval. I vissa fall har initiativet legat hos deltagarna som sökt sig till företaget på eget initiativ eller efter att arbetsgivaren presenterat företaget och dess rekryteringsbehov på kursen.

3.4 Överenskommelse om anställning

Då en arbetslös antas till en SwIT-utbildning är grundtanken att det från början skall finnas ett företag med rekryteringsbehov knutet till den arbetslöse. Detta värdföretag följer eleven genom utbildning och praktik för att efter godkänd kurs erbjuda eleven arbete. Värdföretaget kan även få kontakt med eleven under kursens gång. De arbetsgivare och utbildningsanordnare som haft arbetslösa deltagare i praktik (oavsett tidpunkt för första kontakt) fick frågan vilken överenskommelse man gjort om arbete efter avslutad kurs.

Tabell 6 *Vilken överenskommelse gjorde ni som arbetsgivare med eleven om arbete efter fullföljd utbildning och praktik?*

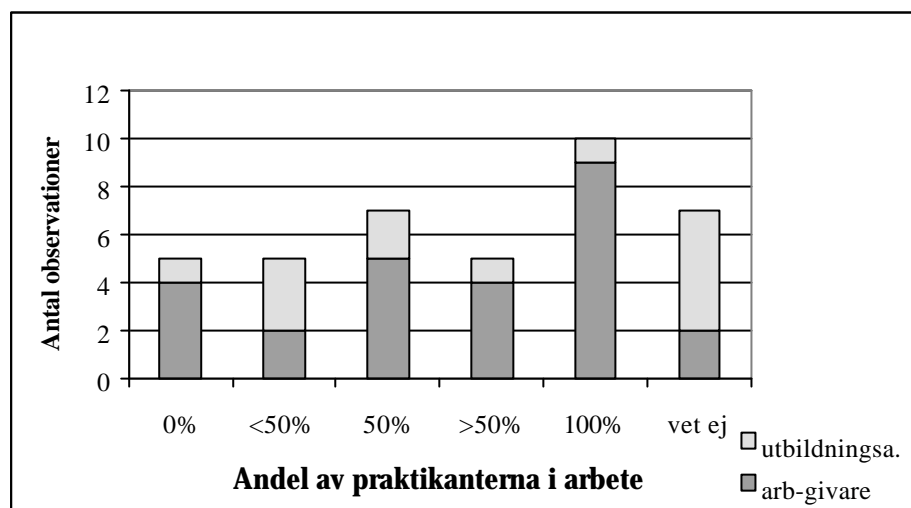
<i>Svarsalternativ</i>	<i>Antal svar</i>	<i>Relativ frekvens</i>
Muntlig om praktik, inte anställning	31	67 %
Muntlig om praktik och anställning	6	13 %
Skriftlig om praktik och anställning	5	11 %
Muntlig om anställning, inte praktik	3	7 %
Vet ej	1	2 %
Totalt	46*	100%

* Frågan har besvarats av 29 arbetsgivare och 17 utbildningsanordnare.

Nästan 70 procent svarar att man gjort muntliga överenskommelser med eleven om praktik, men inte anställning (19 arbetsgivare och 12 utbildningsanordnare). De svarande tillägger att eleven visste att arbetsgivaren var intresserad av att anställa om allt fungerade bra. Övriga 30 procent har gjort en skriftlig eller muntlig överenskommelse om anställning (9 arbetsgivare och 5 utbildningsan-

ordnare). Två arbetsgivare och en utbildningsanordnare uppger att man förbundet sig att anställa eleverna direkt efter utbildningen, utan föregående praktik.

Diagram 3 *Andel av praktikanterna hos en arbetsgivare som blir anställda efter praktik*



Andelen praktikanter som företaget anställt efter avslutad praktik varierar från noll till 100 procent. Av de 41 svarande som haft elever i praktik har 15 anställt över hälften (5 av de arbetsgivare som anställt 100 % av praktikanterna har endast haft en praktikant i företaget), 7 stycken har anställt 50 procent och 10 stycken har anställt mindre än 50 procent av praktikanterna. Övriga svaranden vet inte hur många praktikanter som anställts. Fyra arbetsgivare och en utbildningsanordnare hade inte anställt någon av de elever de haft på praktik. Tre av dessa har i hög grad deltagit i att utforma kursen tillsammans med den lokale projektledaren. Orsaker till att ingen av praktikanterna anställts uppges främst vara att företaget upplevt vikande efterfrågan och därigenom inte har samma behov av att anställa, samt att eleven saknat förmåga att arbeta som konsult eller säljare. Då populationen varken är total eller slumpvis utvald är det inte möjligt att utläsa något ur sambandet mellan att i hög grad delta i förarbetet innan utbildningen och att t ex anställa över 50 procent av praktikanterna.

3.5 Sammanfattning

Samarbetet mellan avnämarna och SwIT har främst bestått i att arbetsgivare och utbildningsanordnare tillsammans med den lokale projektledaren arbetat fram lämplig kravspecifikation och kursinnehåll. Av de arbetsgivare och utbildningsanordnare som deltagit i enkäten har 70 procent haft kontakt med SwIT innan kursstart. Av dessa svarar 80 procent att de i hög eller viss grad deltagit i utformningen av kurserna. De arbetsgivare som svarat är överlag nöjda med kursinnehåll och utbildningsanordnare. Endast 2 av de 24 arbetsgivare (8 %) som haft kontakt med SwIT innan kursstart svarar att kursen inte motsvarade förväntningar och uppgjord kravspecifikation; och 3 av 42 arbetsgivare (7 %) uppger att de är missnöjda med utbildningsanordnaren. Arbetsgivare och utbildningsanordnare har i betydligt mindre utsträckning deltagit i antagningsförfarandet, t ex intervjuat de sökande. Av dem som varit kontakt med SwIT innan kursstart uppger knappt 30 procent att de deltog i rekryteringen.

Det har varit relativt svårt att få arbetsgivarna att uttryckligt åta sig att erbjuda eleven någon form av anställning efter avslutad praktik. Endast 11 stycken, eller 20 procent av de som haft elever i praktik, uppger att de före praktiken gjort en skriftlig eller muntlig överenskommelse om anställning efter praktikperiodens slut. Det stora flertalet har gjort en muntlig överenskommelse med eleven om praktik, inte anställning, men tillägger att eleven var medveten om att arbetsgivaren var i behov av att rekrytera ny personal.

4 Arbetsgivarnas uppfattning om...

I följande avsnitt presenteras arbetsgivarnas uppfattning om SwIT. Områden som behandlas är praktiken, nivån på utbildningen, likheter och skillnader mellan AMV och SwIT, upplevd brist på IT-personal, det bästa och sämsta med SwIT-satsningen samt vilka förändringar som kan leda till ett bättre resultat.

4.1 Praktiken

SwIT-utbildningarna innehåller i normalfallet cirka fem veckors praktik hos arbetsgivare med behov att rekrytera personal. Uppfattningen om hur lång en tillräcklig praktikperiod är skiljer sig mellan de svarande. Åtta av tio avnämare

som haft arbetslösa elever i praktik menar att praktiken varit tillräckligt lång. Syftet med praktiken är främst att arbetsgivaren och eleven ska lära känna varandra och en månad är en bra provotid, menar man. Två av tio menar att syftet är att eleven skall få arbetslivserfarenhet och att arbetsgivaren skall få en uppfattning om personens produktivitet, vilket tar minst 10 veckor. En längre praktik gör eleven produktiv från första anställningsdagen, dessutom kan de elever som inte blir anställda av praktikföretaget ändå få nödvändig arbetslivserfarenhet.

Praktiken ligger vanligen sist i kursen men det finns även fem exempel på kurser där praktik och undervisning varvats. Det positiva med varvad teori och praktik är att eleverna direkt ges möjlighet att koppla ihop teoretisk och praktisk kunskap samt att de förankras i företaget. En handfull arbetsgivare och utbildningsanordnare som haft en sammanhållen praktik på slutet av utbildningen efterlyser möjligheten till varvad teori och praktik.

4.2 Behovet av IT-personal

De arbetsgivare och utbildningsanordnare som rekryterat arbetslösa fick frågan hur behovet av ny personal var formulerat innan kontakten med SwIT. Var behovet annonserat i dagspress och anmält på Af, eller hade arbetsgivaren konstaterat behoven men inte annonserat efter personal?

Tabell 7 Hade ni ett identifierat behov av IT-personal innan kontakten med SwIT?

<i>Svarsalternativ</i>	<i>Antal svar</i>	<i>Relativ frekvens</i>
Behov var konstaterat men inte annonserat	24	57 %
Behov var annonserat och / eller anmält på t ex Af	16	38 %
Vet inte / ingen uppfattning	2	5 %
Totalt	42*	100%

*Frågan har besvarats av 27 arbetsgivare och 15 utbildningsanordnare.

Nästan 60 procent av de arbetsgivare och utbildningsanordnare som rekryterat personal svarar att behovet var konstaterat men inte anmält på Af eller annonserat i pressen. Orsakerna till detta varierar. Flera uppger att man inte hunnit så långt i processen, behovet av en extra anställd har växt fram sakta och rekryteringen har påskyndats av att SwIT tog kontakt. Andra orsaker uppges vara den stora arbetsbelastning det innebär att rekrytera (främst för små företag), eller att

rekryteringen skjutits upp på obestämd tid på grund av risken med att ”anställa en person som inte ger avkastning från första dagen”.

Flera av de svarande menar att det finns god tillgång på t ex tekniker och webbdesigners med grundläggande teoretiska kunskaper och certifikat. En mindre arbetsgivare säger: ”Vi har ingen brist på tekniker, tvärtom. Vi annonserar inte för att slippa drunkna i ansökningar från oerfaren personal.” Bristen gäller personer med erfarenhet eller högre utbildning som kan utveckla system och arbeta som projektledare, eller personer med en specialiserad utbildning. Efterfrågan uppges ha förändrats snabbt ”för två år sedan hade vi anställt alla med certifiering, idag ha vi höjt kraven.” Bristen varierar även över landet, framförallt uppges företag på små orter att det är svårt att få och behålla kompetens.

4.3 Nivån på SwIT-utbildningen

SwIT-utbildningarna är i genomsnitt 25 veckor och tanken är att eleverna efter avslutad kurs skall ha en kompetens mellan IT-specialister och användare. Samtliga arbetsgivare och utbildningsanordnare fick frågan om de anser att nivån på SwIT-utbildningarna är sådan att den fyller arbetsgivarnas behov. Återigen bör det nämnas att vi inte har ett representativt urval, således är det inte möjligt att generalisera till arbetsgivare i allmänhet, eller till samtliga arbetsgivare som haft kontakt med SwIT. Resultatet presenteras i Tabell 8.

Tabell 8 I hur hög grad tycker du att nivån på SwIT-utbildningarna stämmer med arbetsgivarnas brist på IT-kompetens och på så sätt avhjälper de brister som finns?

Svarsalternativ	Antal svar	Relativ frekvens
I hög grad	31	51 %
I viss grad	15	24 %
I liten grad	1	2 %
Inte alls	0	0 %
Ingen uppfattning	14	23 %
Totalt	61	100%

Lite drygt hälften uppges att nivån på utbildningarna i hög grad stämmer med den brist arbetsgivarna har. Den täta dialogen mellan arbetsgivare och SwIT har lett till att kurserna ligger nära arbetsgivarna och deras behov. Skräddar-

sydda kurser är SwIT:s styrka, menar man. Noggrant grundarbete, kontakt med arbetsgivarna och faktainsamling lyfts fram som grunden för en lyckad kurs. Utbildningsanordnarna svarar i högre grad än arbetsgivarna att nivån på utbildningarna i hög grad motsvarar bristen. 70 procent av utbildningsanordnarna (14 av 20) och 41 procent av arbetsgivarna (17 av 41) svarar att SwIT-kurserna i hög grad avhjälp de brister som finns. Detta kan förklaras på olika sätt utifrån utbildningsanordnarnas dubbla roller som både utbildare och avnämare. Vissa i utbildargruppen kan ha incitament att uppge att de utbildningar de driver ligger nära arbetsgivarnas behov, då de s a s utvärderar sig själva. En annan förklaringsfaktor är att utbildningsanordnarna även är arbetsgivare som anställer elever från kurserna. Det faktum att utbildningsanordnarna själva deltar i förarbete och undervisning innebär att kurserna per konstruktion motsvarar deras behov.

Den arbetslöses kompetens – teoretisk, praktisk och social – är central för en lyckad matchning mellan arbetsgivare och arbetslös. Den knappa fjärdedel som svarat att nivån på utbildningarna till viss del svarar mot behoven menar att dilemmat är att SwIT-deltagarna saknat adekvat yrkeserfarenhet, kunskaper eller förmåga att sälja och arbeta som konsult.

Ytterligare ett problem vid matchningen är att arbetskraften inte finns där jobben finns. En grupp av små arbetsgivare på mindre orter menar att bristen på rörlighet mellan regioner är en bidragande faktor till att deras personalbrist inte blivit avhjälpt. Den arbetslösa lokalbefolkningen saknar ofta rätt profil för att gå in i SwIT-utbildningen och arbetslösa med rätt kompetens är inte beredda att flytta till, alternativt stanna i, regionen.

Kraven på erfarenhet och specialisering skiftar givetvis med företagets kompetensnivå. Ett kunskapsintensivt IT-konsultföretag säger att SwIT-utbildningarna i liten grad stämmer överens med den upplevda personalbristen. Det är inte kompetens på 'mellannivå' utan erfarna konsulter och "tunga programmerare" som efterfrågas. Den dryga femtedel som uppger att de inte har någon uppfattning i frågan består främst av arbetsgivare som haft redan anställda i kurser.

Då urvalsramen till stor del består av arbetsgivare och utbildningsanordnare som rekryterat elever från SwIT kan vi möjligen dra slutsatsen att de arbetsgivare som rekryterat elever är nöjda med den kompetens de fått. Ett mått på hur arbetsgivare i allmänhet anser att SwIT-kurserna överensstämmer med bristen utgörs av andel i arbete efter avslutad utbildning. Detta kommer IFAU behandla närmare i den kommande slutrapporten.

4.4 Likheter och skillnader mellan AMV och SwIT

Organisationsformen för det nationella IT-programmet SwIT är ett exempel på vad man ibland inom förvaltningspolitiken kallar 'adhocrati', en samlingsbenämning på små och tidsbegränsade förvaltningsorganisationer. Behovet av snabba och kraftfulla åtgärder samt ett obyråkratiskt arbetssätt är ofta orsaken till att man väljer en adhocratisk lösning framför den ordinarie statsförvaltningens byråkratiska modell. De arbetsgivare och utbildningsanordnare som haft kontakt med både SwIT och AMV, totalt 34 stycken, ombads beskriva vilka likheter och skillnader de upplever mellan SwIT och AMV:s arbetssätt.

En fjärdedel, framförallt arbetsgivare, uppger att de inte ser några skillnader mellan SwIT och Lan/Af. Ytterligare en knapp fjärdedel, både arbetsgivare och utbildningsanordnare, menar att den största skillnaden är att SwIT-eleverna är mer motiverade och håller högre kvalitet än eleverna från Lan/Af. En orsak till det är att SwIT gallrar de arbetslösa hårdare än AMV menar man. SwIT upplevs dessutom som mer aktivt, flexibelt, samarbetsvilligt och kundanpassat än AMV. Projektledarna har till skillnad från Lan/Af en helhetsbild på utbildningen och engagerar sig i deltagarna även under kursens gång, menar ett par utbildningsanordnare. De positiva kommentarerna väger över till SwIT:s fördel men en arbetsgivare och en utbildningsanordnare anser att samarbetet med AMV fungerar bättre, dels på grund av det kontinuerliga samarbetet, dels då AMV:s personal upplevs som mer "jordnära och realistisk".

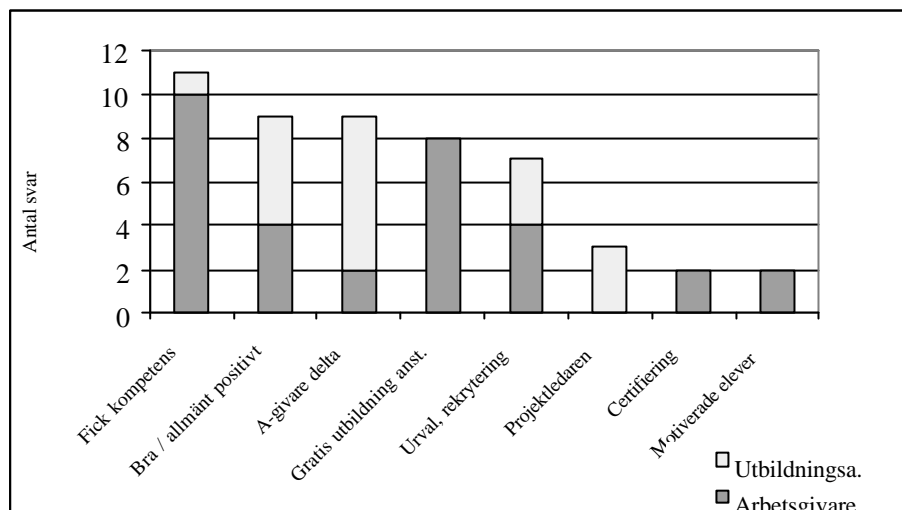
I IFAU:s första delrapport om SwIT fördes ett resonemang om olika sätt att organisera förvaltning. Adhocrati och byråkrati lyftes fram som modeller för SwIT respektive Lan/Af. Då vi jämför arbetsgivarnas svar med dessa två idealbilder ser vi att SwIT mycket väl stämmer in i adhocratin vars kännetecken är situationsanpassning, oförutsägbarhet, flexibilitet och dialog. AMV kännetecknas av den byråkratiska organisationsformen: allmängiltighet, inflexibilitet, förutsägbarhet och regeltolkning.

4.5 Det bästa och sämsta med SwIT-satsningen

Arbetsgivare och utbildningsanordnare tillfrågades vad de sammanfattningsvis anser vara det bästa och det sämsta med SwIT-satsningen. Inga fasta svarsalternativ gavs utan svaren är sk 'spontan erinran'. Samtliga 20 utbildningsanordnare och 33 av 41 arbetsgivare har besvarat någon av de två frågorna. De som valt att inte svara är främst arbetsgivare som haft anställda i utbildning och arbetsgivare som kommit i kontakt med SwIT först då kursen var avslutad.

Varje svarande har bidragit med en motivering. I Diagram 4 och 5 nedan är svaren uppdelade på utbildningsanordnare och arbetsgivare. Kategoriseringarna är grova, motiveringarna är inte ömsesidigt uteslutande, men de ger en bra bild av de svarandes åsikter.

Diagram 4 Vad har varit det bästa med SwIT?



Arbetsgivarna fokuserar främst på det kompetenstillskott SwIT inneburit. Utbildningarna har givit arbetsgivarna ett bra utbud av personal, i flera fall skräddarsydd direkt för företagets behov. En arbetsgivare uppger att det medfört att företaget har kunnat expandera snabbare än vad som annars varit möjligt. Kategorin 'bra' består av de som lämnat relativt allmänna motiveringarna från SwIT är ”*rätt tänkt och ligger bra i tiden*” till mer precisa som att arbetsgivarna fått bra service och hjälp. En utbildningsanordnare menar att SwIT bidragit till att hela bygden fått mer liv och framtidshopp.

Nio svarande anser att det bästa varit att arbetsgivaren fått delta i urvalsprocessen och styra kursinnehåll, d v s att kursen varit efterfrågstyrd. Många utbildningsanordnare har upplevt det som positivt, dels för egen del då de även rekryterar från kurserna och dels för att undervisningen varit knuten till en konkret efterfrågan. SwIT uppges även ha en ”*sund inställning till utbildning och uttagning*”.

De arbetsgivare som haft anställda i utbildning lyfter fram möjligheten att ha redan anställda i en gratis utbildning som det mest positiva. Ett par av dessa

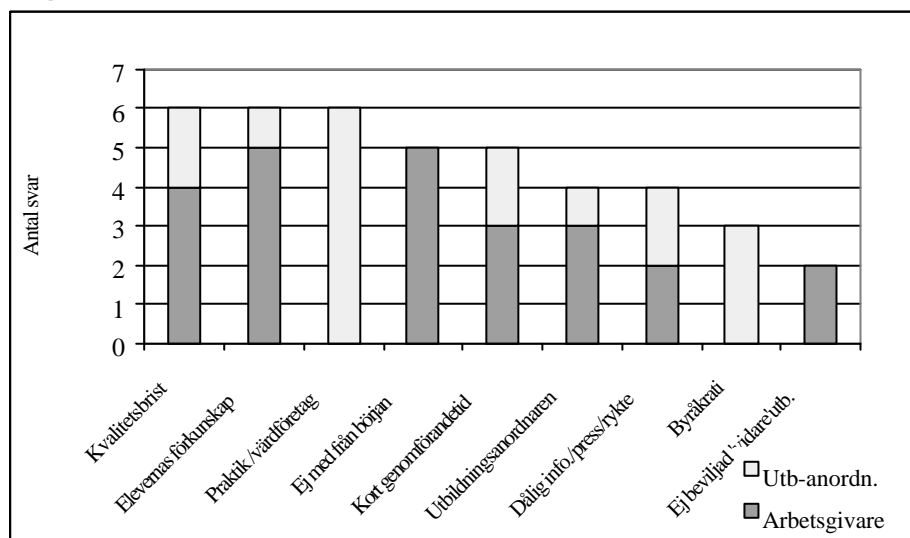
nämner att det inneburit att man inte behövt avskeda personal, andra menar att det är bra ur personalvårdssynpunkt då vidareutbildningen varit uppskattad.

Urval och rekryteringen av de arbetslösa har varit mest positivt enligt sju svarande. Både det faktum att SwIT:s projektledare gjort ett bra urval och att arbetsgivarna själva fått delta i rekryteringen lyfts fram. Kopplat till det lyckade urvalet är att två arbetsgivare särskilt nämner att SwIT-eleverna upplevts som mycket motiverade.

Tre utbildningsanordnare nämner kontakten med SwIT:s lokala projektledare som det bästa med SwIT. Motiveringen är främst att projektledarna inte släppt kontakten med eleverna vid påbörjad kurs utan varit engagerade även under kursens gång. Dessutom upplever man att projektledarna varit villiga till dialog. Slutligen nämner två arbetsgivare att det är positivt att eleverna har certifiering vid avslutad kurs.

Vad har varit sämst med SwIT? Totalt har 49 arbetsgivare och utbildningsanordnare besvarat frågan. Åtta stycken svarar att det inte finns något dåligt med SwIT, de har utelämnats i diagrammet nedan.

Diagram 5 Vad har varit det sämsta med SwIT?



Fyra arbetsgivare och två utbildningsanordnare menar att SwIT-kurserna på olika sätt brutit i kvalitet, främst anger man att kurserna håller för låg teoretisk nivå – längre utbildningar, gärna på högskolenivå, är önskvärt. Ett par arbetsgi-

vare menar att undervisningen är alltför inriktad på teoretisk kunskap och efterfrågar att eleverna får mer praktisk erfarenhet under kursen.

Genom hela enkäten har flera arbetsgivare och utbildningsanordnare nämnt vikten av ett bra urval och motiverade deltagare. Då vi sammanställer svaren på frågan vad som varit mindre bra med SwIT kommer frågan upp igen, de svarande uppger att eleverna saknar erfarenhet och adekvat förkunskap. Två arbetsgivare uppger även att eleverna haft en felaktig inställning till arbete efter avslutad kurs, de har överdrivet stora förväntningar på typ av arbete och lönenivå vilket gör arbetsgivarnas situation svår.

Ett par utbildningsanordnare menar att det sämsta med SwIT-projektet är att man lämnat grundtanken med att eleverna från kursens början till slut skall vara kopplade till värdföretag. SwIT har inte fungerat som en rekryteringsutbildning – ”*konceptet är bra, men har misslyckats*”, säger en utbildningsanordnare. Ett resultat av att eleverna inte har värdföretag från kursstart är att praktikplatser måste ordnas under kursens gång. Fyra utbildningsanordnare anser att det sämsta med SwIT varit att mycket tid fått läggas ner på att ordna praktikplatser åt eleverna under kursens gång, ett ansvar som de menar egentligen åligger SwIT:s projektledare.

Nära kopplat till ovanstående är att fem arbetsgivare upplever att det sämsta med SwIT varit att de inte haft möjlighet att vara värdföretag och delta i kravspecifikation och rekryteringen innan kursstart. De menar att kursen blivit mer effektiv om de funnits med på ett tidigare stadium.

SwIT är ett tidsbegränsat projekt som pågår under drygt två års tid. Fem svarande menar att det sämsta med SwIT är det korta tidsspännat. Kurser har startats under tidspress vilket medfört kort förberedelsetid och problem med b-kaler och lärare. En utbildningsanordnare menar att den korta projektperioden innebär att man inte får skörda frukterna av förarbetet och de uppbyggda nätverken, när projektet rullar av sig själv avslutas det. Tidsbristen upplevs särskilt i län där SwIT kom igång sent.

Under diagrammets rubrik ’utbildningsanordnarna’ ryms kritik både från arbetsgivarna och utbildningsanordnare. Arbetsgivarnas kritik riktar sig främst mot att någon specifik utbildningsanordnare brustit i kvalitet, t ex att lärare och lokaler inte fungerat tillfredsställande. En annan typ av kritik riktar in sig både mot utbildningsanordnarna och SwIT:s centrala upphandling av kurser. Bristen på kvalitetssäkring av utbildningsanordnare har medfört att anordnare som gjort ohållbara utfästelser ändå fått en stor del av kurserna och ”skott sig” på SwIT-utbildningarna. Behovet av någon form av kvalitetssäkring av utbild-

ningsanordnare förs även fram på andra håll i enkäten. En arbetsgivare föreslår att utbildningsanordnarens betalning skall vara baserad på uppnått resultat och inte vara garanterad från början.

Fyra av de svarande nämner främst att det varit problematiskt att SwIT som program dels varit okänt för många arbetsgivare, dels haft dåligt rykte. Information och annonsering har brustit och när SwIT fått uppmärksamhet har programmet framstått i dåliga dager. En arbetsgivare upplever att SwIT centralt varit osynliga och inte svarat på den kritik som lagts fram.

Tre utbildningsanordnare upplever att det varit för mycket byråkrati och att handläggningen dragit ut på tiden, delvis beroende på att SwIT:s lokala projektledare haft ont om tid. Två arbetsgivare är besvikna på att inte internutbildningen kom igång som planerat, då mycket tid och energi lagts ner på att planera utbildningen tillsammans med projektledaren.

4.6 Vilka förändringar kan leda till ett bättre resultat?

Till sist ställdes en fråga om vilka förändringar som kan leda till ett bättre resultat. Svaren från de 30 som svarat följer, föga överraskande, det mönster som vi ser i Diagram 5 ovan. Nio arbetsgivare och utbildningsanordnare menar att det blivit ett bättre resultat om eleverna i högre grad varit bundna till ett värdföretag. Grundarbetet är viktigt, att säkra värdföretagen och identifiera behoven på ett tydligare sätt. Flera utbildningsanordnare påpekar återigen att värdföretag och praktikplatser måste vara ordnade då eleven går in i utbildning. Även arbetsgivarna efterfrågar tätare koppling mellan företag och elever. Arbetsgivare som inte varit med i processen från början efterlyser möjligheten att vara värdföretag i en utbildning (framförallt delta i rekryteringen).

Fyra arbetsgivare och utbildningsanordnare svarar att ett bättre resultat kan uppnås genom att mer noggrant kontrollera att utbildningsanordnaren håller god kvalitet. Det behövs någon typ av officiell examen samt ett mer uttryckligt åtagande från utbildaren att hålla avtalen.

Fyra arbetsgivare svarar att en annan inriktning på utbildningen hade förbättrat SwIT:s resultat ytterligare. Dels efterlyser man högskoleutbildning (eller snarare högskoleutbildad IT-personal med de certifikat man kan ta via en SwIT-kurs *samt* arbetslivserfarenhet), dels mer specialsydda kursupplägg inriktade mot ett företags specifika behov. Ett par arbetsgivare säger att kvalitet bör gå före kvantitet, d v s färre deltagare i längre utbildning med högre kvalitet.

Tre svarande menar att det behövs en hårdare gallring av elever till kurserna. På små orter har i vissa fall samtliga sökande antagits till en kurs, trots att arbetsgivarna anser att alla sökande inte kan beredas plats i företagen. Detta innebär att tanken med SwIT som ett rekryteringsprojekt hamnar i bakgrunden, menar man. Kvalitet och kvantitet kolliderar och de som deltar i en kurs har inget värd företag med vilja att anställa efter utbildning.

Det hade varit bättre om hela SwIT-projektet pågått under en längre period med färre utbildare per månad, menar tre svarande. Med en längre projektperiod får samtliga aktörer mer tid att genomföra programmet. Nu har programmet genomförts alltför snabbt och eleverna har kommit ut på marknaden i stora grupper under en kort period. En lika stor grupp menar att SwIT-projektet tjänar på att utveckla upphandling och anbudsförfarande.

SwIT-projektet hade nått ett ännu bättre resultat om eleverna haft mer praktik, gärna varvat med teorin, menar ett par svarande. Marknaden efterfrågar erfarenhet och om eleverna inte är kopplade till värd företag är det viktigt att de gör praktik och elevarbeten som kan visas upp när de söker arbete. Slutligen är det viktigt med information och annonsering för att projekt skall bli lyckade, SwIT har varit relativt okänt och både arbetsgivare och deltagare hade tillströmmat i högre grad om SwIT varit mer synligt.

4.7 Sammanfattning

SwIT verkar ha påskyndat rekryteringar hos vissa företag. Av de avnämare som rekryterat personal genom SwIT uppger 60 procent att behovet av ny personal var konstaterat men inte annonserat. Vissa arbetsgivare har inte hunnit så långt i processen, andra (främst mindre) företag uppger att man avstått från aktiv rekrytering då det tar alltför mycket tid från ordinarie arbete.

Huruvida arbetsgivarna upplever en brist på IT-personal verkar variera mellan regioner och arbetsgivarnas krav på kompetens. Många svaranden uppger att det är svårt att finna specialiserad, högskoleutbildad och erfaren personal medan det inte är brist på t ex tekniker och webbdesigners med allmän inriktning. Trots att SwIT inte utbildar på högskolenivå eller kan erbjuda personal med lång branscherfarenhet är de arbetsgivare som besvarat enkäten genomgående nöjda med utbildningens nivå. Endast en arbetsgivare svarar att nivån på SwIT-kurserna inte alls avhjälper arbetsgivarnas brist på IT-kompetens. Arbetsgivare och utbildningsanordnare lyfter fram fyra orsaker till att de är nöjda med utbildningen: (i) tillgången till skräddarsydd personal; (ii)

hjälp med rekrytering; (iii) möjlighet att testa de sökandes kunskaper under praktikperioden; samt (iv) internutbildningen av redan anställd personal. Då urvalsramen till stor del består av arbetsgivare och utbildningsanordnare som rekryterat elever från SwIT kan vi möjligen dra slutsatsen att de som rekryterat elever är nöjda med den kompetens de fått. Hur väl SwIT-utbildningarna stämmer överens med samtliga arbetsgivares efterfrågan kan avläsas i hur stor andel av de arbetslösa som går till arbete efter avslutad utbildning, vilket IFAU återkommer till i slutrapporten.

Nytan av någon form av praktik under utbildningen behöver knappast ifrågasättas. Åtta av tio arbetsgivare som haft elever i praktik anser att SwIT:s genomsnittliga praktiktid på 5 – 6 veckor har varit tillräckligt. Praktikens syfte, arbetets innehåll, elevernas tidigare erfarenhet och när i utbildningen praktiken genomförs (varvad eller i slutet av utbildningen) är faktorer som har betydelse för hur lång en praktikperiod bör vara.

Förändringar som kan leda till bättre resultat är att SwIT-kurserna i ännu högre grad skraddarsys efter arbetsgivarnas behov och att eleverna i större utsträckning binds till värd företag för praktik och eventuell anställning. Detta lyfts fram både av arbetsgivare och utbildningsanordnare. Längre projektid, elever med mer erfarenhet samt varvad praktik och teori är andra förslag som förs fram.

5 Prioriterade grupper

I regeringens och SwIT:s avtal sägs att SwIT skall arbeta för att tre grupper som är underrepresenterade i IT-branschen skall ges särskilda möjligheter att delta i utbildningen: kvinnor, utomnordiska medborgare och arbetshandikappade. I avtalet nämns tre åtgärder som SwIT åtar sig att genomföra för att främja dessa gruppers deltagande: (i) På orter där så är möjligt skall kurser med endast kvinnliga deltagare arrangeras; (ii) Annonsering och marknadsföring skall särskilt riktas till de underrepresenterade grupperna; (iii) Alla sökande skall delta på lika villkor vid urvalsprocessen, vid lika utfall skall sökande ur de underrepresenterade grupperna prioriteras.

Vid en enkätundersökning i november 1998 frågade IFAU SwIT:s projektledare hur de arbetade för att ge de prioriterade grupperna särskilt stöd. Projektledarna uppgav att de främst arbetat för att få företag att anställa ur dessa

grupper (30%), den näst största gruppen om 23 procent svarade att man inte särskiljer dessa grupper på något sätt, 10 procent svarade att man haft särskild annonsering och marknadsföring och en grupp om 9 procent att de haft särskilda kurser för någon av de prioriterade grupperna.⁶

I IFAU:s aktuella enkätundersökning fick de som rekryterat arbetslösa frågan om man upplevt att SwIT särskilt arbetat för att få dem att anställa från de prioriterade grupperna. 35 stycken har svarat på frågan. En arbetsgivare svarar att man upplevt att SwIT särskilt arbetat för att få dem att anställa ur samtliga tre grupper. Ytterligare två arbetsgivare har upplevt att SwIT arbetat extra med utomnordiska medborgare och kvinnor, inte arbetshandikappade. Åtta svarar att de inte vet.

Resultatet behöver inte nödvändigtvis tolkas som att de lokala projektledarna inte arbetar med de prioriterade grupperna. Flera av dem som besvarat frågan nekande säger att SwIT inte direkt påverkat företaget att rekrytera ur grupperna men att man fått ett brett urval av sökande att välja bland. I IFAU:s slutrapport återkommer vi till frågan om andelen prioriterade grupper som deltagit i SwIT-satsningen.

6 Avslutande sammanfattning

I rapporten presenteras en enkätundersökning gjord med 61 arbetsgivare och utbildningsanordnare som haft kontakt med SwIT. Då underlaget till enkäten inte består av samtliga arbetsgivare och utbildningsanordnare som varit i kontakt med SwIT, utan det urval av kontakter projektledarna rapporterat in, är enkätens resultat inte möjligt att generalisera utöver denna grupp. Återigen bör det påpekas att det vid all försöksverksamhet är av yttersta vikt att dokumentationen av projektet är omfattande och noggrann så att det finns möjlighet att följa upp och utvärdera projektet. Principer och redskap för dokumentation bör utformas innan projektstart. Detta har inte fungerat fullt ut i SwIT-projektet. Under SwIT:s första år saknade de lokala projektledarna t ex databaser för att registrera arbetsgivarkontakter, vilket gjort det svårt att ställa samman dessa uppgifter. SwIT:s projektkansli arbetar i skrivande stund med en komplett

⁶ En fullständig genomgång finns i Martinson, (1999).

sammanställning. Det finns dock ingen möjlighet att inom tidsramen för denna rapport använda sig av det totala materialet.

I vilken utsträckning har arbetsgivare och utbildningsanordnare funnits med i förberedelser innan kursstart? Samarbetet mellan avnämarna och SwIT har främst bestått i att arbetsgivare och utbildningsanordnare arbetat tillsammans med ta fram lämplig kravspecifikation och kursinnehåll. Av de arbetsgivare och utbildningsanordnare som deltagit i enkäten har 70 procent haft kontakt med SwIT innan kursstart, av dessa svarar 80 procent att de i hög eller viss grad deltagit i utformningen av kurserna. En majoritet är nöjda med såväl kursinnehållet som utbildningsanordnarens insatser. Avnämarna har i betydligt mindre utsträckning deltagit i antagningen av elever till kurs. Av dem som haft kontakt med SwIT innan kursstart uppger knappt 30 procent att de deltagit i rekryteringen, t ex intervjuat sökande.

Det har varit relativt svårt att få arbetsgivarna att uttryckligt åta sig att erbjuda eleven någon form av anställning efter avslutad praktik. Endast 20 procent av de som haft elever i praktik uppger att de före praktiken gjort en skriftlig eller muntlig överenskommelse om anställning efter praktikperiodens slut (11 stycken). Det stora flertalet har gjort en muntlig överenskommelse med eleven om praktik, inte anställning, men tillägger att eleven var medveten om att arbetsgivaren var i behov av att rekrytera personal.

SwIT verkar ha påskyndat rekrytering av personal i vissa företag. Av de avnämare som rekryterat personal genom SwIT uppger 60 procent att behovet av ny personal var konstaterat men inte annonserat. Huruvida arbetsgivarna upplever en brist på IT-personal verkar variera mellan regioner och arbetsgivarnas krav på kompetens. Många svaranden uppger att det är svårt att finna specialiserad, högskoleutbildad och erfaren personal medan det inte är brist på t ex tekniker och webbdesigners med allmän inriktning. Trots att SwIT inte utbildar på högskolenivå eller kan erbjuda personal med lång branschfarenhet är de arbetsgivare som besvarat enkäten genomgående nöjda med utbildningens nivå. Arbetsgivare och utbildningsanordnare lyfter fram fyra orsaker till detta: (i) tillgången till skraddarsydd personal; (ii) hjälp med rekrytering; (iii) möjlighet att testa de sökandes kunskaper under praktikperioden samt (iv) internutbildningen av redan anställd personal. Då urvalsramen till stor del består av arbetsgivare och utbildningsanordnare som rekryterat elever från SwIT kan vi möjligen dra slutsatsen att de som rekryterat elever är nöjda med den kompetens de fått. Det verkar dock finnas ett fortsatt stort behov av personal med högre kompetens. Hur väl SwIT-utbildningarna stämmer överens med samtliga arbetsgi-

vares efterfrågan kan avläsas i hur stor andel av de arbetslösa som går till arbete efter avslutad utbildning, vilket IFAU återkommer till i slutrapporten.

Förändringar som kan leda till bättre resultat är att SwIT-kurserna i ännu högre grad skräddarsys efter arbetsgivarnas behov och att eleverna i större utsträckning binds till värd företag för praktik och eventuell anställning. Detta lyfts fram både av arbetsgivare och utbildningsanordnare. Längre projekttid, elever med mer erfarenhet samt varvad praktik och teori är andra förslag som förs fram av de svarande.

Referenser

Förordning (1997/1159) om IT-utbildning. Ändring införd : t o m SFS 1999:733.

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

Proposition 1997/98:1

Regeringsbeslut 1997-12-11, *Bemyndigande om att underteckna av tal om genomförande av ett nationellt program för IT-utbildning. Med bilaga: Avtal om genomförande av ett nationellt IT-program för utbildning*, Diarienummer A97/3985/A.

Appendix 1

1. Har ni tagit emot elever från SwIT för praktik och/eller anställning?

- Ja Nej
 Redan anställda som vidareutbildar sig via SwIT

- Endast tagit emot elever på praktik Antal: Längd:
 Praktik och anställning Antal: Varav jobb:
 Endast anställning, ingen praktik Antal:

Totalt antal:

- Var praktiken 'tillräcklig'? Har teori och praktik varvats eller kommit på slutet? Typ av anställning?

2. Vad har eleverna arbetat med?

3. Hur fick ni information om SwIT?

- Genom SwIT:s projektledare Genom Lan/Af
 Genom Industriförbundet/IT-företagen Annat, nämligen
 Vet ej

4. Kontakt med SwIT skedde... (genom lokala projektledare eller andra kanaler)

A. Innan kursstart

i) Arbetade du och projektledaren tillsammans med att ta fram en lämplig utbildning för deltagarna? (kravspecifikation)

- I hög grad I liten grad
 I viss grad Inte alls
 Ingen uppfattning

*ii) Arbetade du och projektledaren tillsammans med att rekrytera elever?
T ex med att genomföra intervjuer, läsa ansökningshandlingar.*

- I hög grad I liten grad
 I viss grad Inte alls
 Ingen uppfattning

B. Efter kursstart, då eleverna skulle ut i praktik. Förfrågan om praktikplats och / eller arbete till eleverna.

C. Då utbildningen avslutats och eleverna var klara för praktik /arbete

Om kontakt innan kurs :

5. I hur hög grad motsvarade kursen dina förväntningar och uppgjord kravspecifikation?

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> I hög grad | <input type="checkbox"/> I liten grad |
| <input type="checkbox"/> I viss grad | <input type="checkbox"/> Inte alls |
| | <input type="checkbox"/> Ingen uppfattning |

- På vilket sätt var kursen bra eller dålig?

6. Hur nöjd är du med utbildningsanordnaren, dvs. inte SwIT utan den entreprenör som skött undervisningen?

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Mycket nöjd | <input type="checkbox"/> Missnöjd |
| <input type="checkbox"/> Nöjd | <input type="checkbox"/> Mycket missnöjd |
| | <input type="checkbox"/> Ingen uppfattning |

7. Vilken överenskommelse gjorde ni som arbetsgivare med SwIT/ eleverna om arbete efter fullföljd utbildning och praktik?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Muntligt om praktik och anställning | <input type="checkbox"/> Kombination (förtydliga) |
| <input type="checkbox"/> Muntligt om praktik, inte anställning | <input type="checkbox"/> Ingen överenskommelse |
| <input type="checkbox"/> Skriftligt om praktik och anställning | |

8. I hur hög grad tycker du att nivån på SwIT-utbildningen stämmer med arbetsgivarnas brist på IT-kompetens och på så sätt avhjälpas de brister som finns?

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> I hög grad | <input type="checkbox"/> I liten grad |
| <input type="checkbox"/> I viss grad | <input type="checkbox"/> Inte alls |
| | <input type="checkbox"/> Ingen uppfattning |

- På vilket sätt stämmer /överensstämmer inte utbildningen med behoven?

9. Har ni rekryterat (IT-personal) genom Af?

- Ja Nej

- Vilka likheter och skillnader upplever du mellan SwIT och Af:s arbetssätt?

10. Hade ni ett identifierat behov av IT-personal innan kontakten med SwIT eller har behovet formats i diskussionerna med SwIT:s projektledare?

- Behov fanns, annonserat / anmält på Af
 Behov fanns konstaterat, men inte annonserat
 Medvetenhet om behov har skapats i diskussioner med SwIT:s lokala projektledare

Annat:

- Har ni upplevt svårigheter att rekrytera IT-personal tidigare?

11. SwIT-yrkesutbildning skall bland annat utbilda underrepresenterade grupper inom IT-området (kvinnor, utomnordiska medborgare och arbetshandikappade). Har du upplevt att SwIT:s projektledare arbetat särskilt för att få dig/er att anställa någon ur följande grupper?

	Ja	Nej	Vet ej
Kvinnor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utomnordiska medborgare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetshandikappade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- På vilket sätt?

12. Vad har varit det bästa med SwIT?

13. Det sämsta?

14. Vilka förändringar kan leda till ett bättre resultat?

Appendix 2