



IFAU – INSTITUTET FÖR
ARBETSMARKNADSPOLITISK
UTVÄRDERING

Det nationella IT-programmet

- en delrapport om SwIT

Sara Martinson

S t e n c i l s e r i e 1 9 9 9 : 2

Innehållsförteckning

1. Inledning	3
1.1 Uppdraget	3
1.2 Disposition	4
2. Bakgrund	5
2.1 Avtalet	5
2.2 SwIT yrkesutbildning	6
2.3 Organisationsform	6
3. Statistik	8
3.1 Allmänt om och brister i datamaterialet	8
3.1.1 Jämförelse av SwIT:s och AMV:s register	8
3.1.2 Kursplanenumrens jämförbarhet	9
3.1.3 Sammanfattning	10
3.2 Jämförande analys	10
3.2.1 Andelar från prioriterade grupper	11
3.2.2 Utbildningsbakgrund	12
3.2.3 Andel i arbete efter utbildning	12
3.2.4 Kostnadsnivå	16
4. Deltagarnas uppfattning om utbildningen	17
4.1 SwIT:s kvalitetsuppföljning	17
4.2 Uppföljning av deltagare med avslutad utbildning	19
5. Aktörerna	20
5.1 De lokala projektledarna	20
5.1.1 Enkätens upplägg	20
5.1.2 Bakgrundsinformation	21
5.1.3 Utbildning, interninformation och styrning	23
5.1.4 Projektledarnas kontakt med länsarbetsnämnden	25
5.1.5 Projektledarnas kontakt med arbetsförmedlingen	28
5.1.6 Projektledarnas kontakt med arbetsgivare	29
5.1.7 Urvalsprocessen	34
5.1.8 Mål med projektet	37
5.1.9 Lärdomar av SwIT-projektet	39
5.2 Länsarbetsnämnd och arbetsförmedling	40
5.2.1 Enkätens upplägg	40
5.2.2 Bakgrundsinformation om de svarande	41
5.2.3 LAN/Af:s kontakt med SwIT	41
5.2.4 Upphandling	44
5.2.5 Påståenden	46
5.2.6 Likheter och skillnader mellan SwIT och LAN/Af	51
5.2.7 Informationsspridning	52
5.2.8 Intressentmedverkan i arbetsmarknadsutbildning	52
5.2.9 70-procentsmålet	53
5.2.10 Återkoppling mellan projektledare och LAN/Af	54
5.3 Arbetsgivarna	55
6. Avslutande diskussion och sammanfattning	55

Bilagor:

Regeringens uppdrag till IFAU

Följebrev och enkät till SwIT:s lokala projektledare

Följebrev och enkät till länsarbetsnämnder och arbetsförmedlingar

1. Inledning¹

Under våren 1997 inledde regeringen och svensk industris samarbetsorganisation, Industriförbundet, diskussioner om vad man kan göra för att ”gifta ihop arbetslösheten med bristen på IT-personal”. Kontakten togs inledningsvis av Industriförbundet som såg en brist på IT-kompetens mellan användare och IT-specialister. Samtalen utmynnade i projektet *det nationella IT-programmet*. Industriförbundet och branschorganisationen IT-företagen bildade organisationen SwIT-yrkesutbildning, som fick i uppdrag av regeringen att genomföra en arbetsmarknadsutbildning som ger yrkeskompetens för bristyrken inom IT-branschen.

Programmet regleras av förordning (1997:1159) om IT-utbildning. Riksdagen biföll regeringens förslag om programmet i samband med behandlingen av 1998 års budget, proposition 1997/98:1.²

1.1 Uppdraget

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) har fått i uppdrag av Arbetsmarknadsdepartementet (idag Näringsdepartementet) att genomföra en utvärderingsstudie av det nationella IT-programmet; uppdraget återfinns i bilaga.³ Föreliggande delrapport är en del av detta uppdrag. I april 2000, fyra månader efter det att IT-programmet är avslutat, skall institutet lämna slutrapport.

Syftet med utvärderingen är att studera implementeringen av det nationella IT-programmet. I Arbetsmarknadsdepartementets uppdrag till IFAU kan följande huvudlinjer urskiljas:

- (1) Att jämföra det nationella IT-programmets kostnadsnivå, andel i arbete efter utbildningen och deltagare ur prioriterade grupper med traditionell arbetsmarknadsutbildning.
- (2) Att belysa de regionala och lokala aktörernas relationer och uppfattning om programmet. Här skall attityderna hos arbetsgivare som varit i kontakt med satsningen, arbetssökande som deltagit och Arbetsmarknadsverket studeras särskilt.
- (3) Att analysera hur den nära kontakten med arbetsgivare om anställning efter utbildning har påverkat innehåll och kvalitet i praktik och utbildning.

¹ Ett stort tack riktas till alla projektledare inom SwIT samt representanter för länsarbetsnämnder och arbetsförmedlingar som haft vänligheten att besvara de enkäter som sänts ut; till Carina Cronsioe på Näringsdepartementet, Susanne Ackum Agell samt till deltagarna vid arbetsseminariet på IFAU i december 1998.

² Fem motioner lades i samband med regeringens förslag, dessa behandlade bl. a. möjligheterna för kvinnor i Skaraborgs län delta i programmet (s) och att utbildningen måste göras tillgänglig för funktionshindrade (Kd). Samtliga motioner avstyrktes då man ansåg att de redan omfattades av det ursprungliga förslaget där kvinnor och arbetshandikappade är prioriterade grupper.

³ Det första uppdraget från Arbetsmarknadsdepartementet kom till IFAU i form av ett slags bakgrundsmaterial som avslutades med ett tiotal frågeställningar. Dessa frågeställningar reviderades under hösten 1998 i samarbete mellan Arbetsmarknadsdepartementet och IFAU; det är det slutgiltiga uppdraget som återfinns i bilagan.

- (4) Att analysera hur SwIT lyckats balansera kravet på att engagera särskilda målgrupper i utbildningen med målet att deltagarna skall ha en arbetsplats högst sex månader efter avslutad kurs.

1.2 Disposition

Denna delrapport är disponerad enligt följande: I avsnitt två följer en bakgrund, tänkt för dem som vill ha mer kunskap om det nationella IT-programmet. Avsnitt tre innehåller en diskussion, och presentation, av de statistiskällor som ligger till grund för en första jämförelse av SwIT:s kurser och motsvarande kurser i Arbetsmarknadsverkets regi. Främst rör det prioriterade gruppernas deltagande i satsningen.

I avsnitt fyra görs en sammanfattning av deltagarnas syn på utbildningen. Avsnittet bygger på två enkätundersökningar till deltagare i SwIT-utbildning, genomförda på uppdrag av Näringsdepartementet respektive SwIT:s centrala projektkansli.

Det femte avsnittet är det mest omfattande och innehåller sammanställningar av de enkäter som genomförts med SwIT:s projektledare samt med länsarbetsnämnder och arbetsförmedlingar. Syftet med enkäterna var att samla kunskap om projektet, belysa attityder samt aktörernas inbördes relationer. Material har dessutom samlats in genom ett flertal möten med länsarbetsnämnder, arbetsförmedlingar och lokala projektledare runt om i landet.⁴ Besöken har genomförts tillsammans med representanter från Näringsdepartementet och SwIT:s centrala projektkansli. En kort kommentar om varför denna delrapport ej redogör för arbetsgivarnas uppfattning om programmet avslutar del fem.

Analysen av hur kontakten med arbetsgivare om anställning har påverkat innehåll och kvalitet i utbildningen kommer att genomföras på ett mer omfattande sätt i slutrapporten, en mer omfattande undersökning av SwIT:s kursutbud planeras under hösten 1999. Viss diskussion om arbetsgivarnas påverkan på utbildningens innehåll och kvalitet kommer att föras även i delrapporten, främst ur SwIT:s lokala projektledares perspektiv.

Sist i rapporten ligger tre bilagor: regeringsbeslutet som ligger till grund för IFAU:s uppdrag samt enkäterna som SwIT:s projektledare, länsarbetsnämnd och arbetsförmedling fått besvara.

⁴ Länen som besökts är Dalarnas län, Jämtlands län, Jönköpings län, Kalmar län, Kronobergs län, Norrbottens län, Skåne län, Södermanlands län, Uppsala län, Västerbottens län, Västmanlands län samt Örebro län.

2. Bakgrund

Följande avsnitt är tänkt att ge en bakgrund till programmet. Först behandlas det avtal som skrevs mellan regeringen och SwIT, därefter följer ett avsnitt om SwIT-yrkesutbildning som organisation. Slutligen ges en mycket kort översikt av ad-hoc-rati som förvaltningsform.

2.1 Avtalet

I december 1997 skrev regeringen och SwIT under det avtal som reglerar programmet för IT-utbildning. Avtalet utgör de ramar som SwIT skall arbeta inom - syfte med programmet, målgrupp, SwIT och statens respektive åtaganden, samt ekonomiska frågor vid revision och programmets avslutande.

Under 1998/99 är SwIT:s uppdrag att utbilda 10 000 personer till bristyrken inom IT-näringslivet. Av de som deltar i utbildning skall minst 75 procent vara arbetslösa, resterande 25 procent kan vara anställda med behov av att *”förnya eller byta arbetsuppgifter”*. Målsättningen är att *”alla arbetslösa som genomgår utbildningen med godkänt resultat skall erhålla anställning inom 6 månader efter det att utbildningen slutförts.”* Arbetslösa deltagare erhåller utbildningsbidrag och anställda deltar med bibehållen lön från arbetsgivaren.

Utbildningsplatserna skall enligt avtalet ha en tillfredsställande spridning över landet och bl. a. leda till arbete som PC/LAN-tekniker, PC-servicetekniker, Nätverkstekniker, Unix-tekniker, Internettekniker, Databasadministratör, Cobolprogrammerare, Systemtestare, Internetprogrammerare samt andra typer av programmerare. Eleverna skall enligt avtalet få möjlighet till att ta certifiering eller diplomering inom sitt ämne.

För att bryta den segregerade arbetsmarknaden säger avtalet att underrepresenterade grupper skall ges särskilda möjligheter att delta i utbildningen. Avtalet nämner kvinnor, invandrare och arbetshandikappade. Personer ur de underrepresenterade grupperna skall delta i urvalet till utbildning *”på lika villkor som övriga sökanden”*. Mot denna bakgrund blev det viktigt att urvalstestet inför utbildningen inte diskriminerade någon grupp. Då två personer har *”lika utfall vid urvalsbedömningen”* säger avtalet att personer ur de underrepresenterade grupperna skall prioriteras. Särskild annonsering och marknadsföring skall dessutom göras för att få personer från de underrepresenterade grupperna att söka utbildningen. På orter *”där så är möjligt”* skall särskilda kurser för kvinnor genomföras.

Staten är ensam finansiär av projektet med ca. 1,3 miljarder kronor, som betalas ut under en period av drygt två år.⁵ Medlen för 1997 var hämtade ur Arbetsmarknadsstyrelsens (AMS) anslag för arbetsmarknadsutbildning, de så kallade A2-medlen. Utgifterna för 1998/99 täcks av Arbetsmarknadsverkets (AMV) anslagssparande för 1997. Det nationella programmet för IT-utbildning går således

⁵ 17 miljoner under budgetåret 1997, 681 miljoner under 1998 och 573 miljoner under budgetåret 1999.

inte utanför de satta ramarna för arbetsmarknadsutbildningen.⁶ Pengarna skall bl. a täcka kostnader för upphandlade kurser, SwIT:s administration samt utbildningsbidraget för de arbetslösa som deltar i utbildningen.⁷

2.2 SwIT yrkesutbildning

Ansvarig för programmets genomförande är den ideella föreningen SwIT-yrkesutbildning (Sweden Information Technology). Föreningen bildades för detta syfte av Industriförbundet och branschorganisationen IT-företagen. I SwIT:s styrelse är Näringsdepartementet adjungerade. Rådgivare i branschfrågor är ett programråd där Cap Gemini, Enator, Ericsson, Frontec, IBM Svenska AB, Jämtdata, Telia, Microsoft och WM-data ingår.

SwIT-yrkesutbildning kallar sig för en 'virtuell nätverksorganisation' uppbyggd av konsulter över hela landet. Det centrala projektkansliet ligger i Stockholm, där man arbetar med upphandling och slutlig utformning av kurser, administration, information och IT-stöd. De cirka femtio lokala projektledarna arbetar spridda över hela landet, med ett ansvarsområde som ungefär motsvarar länsindelningen. De mindre länen har en huvudprojektledare, i storstadsområdena arbetar flera projektledare parallellt. Projektledarna ansvarar var och en för att identifiera cirka 200 rekryteringsplatser hos arbetsgivare samt rekrytera och utbilda 200 personer för att matcha dessa platser. De kvantitativa målen varierar något beroende på när i processen projektledaren startat. Som extra resurs finns en handfull 'konsulter i urvalprocessen' som ger vissa projektledare extra stöd vid tester och intervjuer med de sökande.

2.3 Organisationsform

Organisationsformen för det nationella IT-programmet är ett exempel på vad man inom förvaltningspolitiken kallar 'adhocrati'. Ett uttryck som är 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 adhokratisk lösning framför den vanliga statsförvaltningens byråkratiska modell menar Statskontoret i rapporten "*Kunskapslyftet som modell och metod – adhocrati eller byråkrati?*".⁸ Adhocrati som förvaltningsform har använts allt flitigare under senare år, men är inget nytt fenomen. Exempel på adhocrati av likande slag som SwIT är kommittén för kvalificerad yrkesutbildning (KY) och arbetslivsfonden.⁹

⁶ Proposition 1997/98:1

⁷ Kurserna upphandlas enligt lagen för offentlig upphandling. Administrationen får enligt avtalet inte överstiga 17 procent av beloppet.

⁸ Statskontoret, 1998:20 s 12.

⁹ Statskontoret, 1998:20 s 32f.

Då adhocratin jämförs med byråkratin blir skillnaderna tydliga. Byråkratin bygger på den statliga förvaltningens ledord likabehandling, kontinuitet i beslutsfattandet och förutsägbarhet och har en klar ansvarsfördelning där varje del arbetar med sin specialiserade uppgift. Kontakten med medborgarna sker enligt regeltolkning för att motverka skönsmässiga beslut.

En adhocratisk organisation är ofta tillfällig och styrs inte i samma höga grad av regler och praxis, vilket kan medföra att dialogen med medborgaren sätts före regeltillämpningen – flexibiliteten kan gå före förutsägbarheten. Brist på förutsägbarhet och kontinuitet kan uppstå i en adhocrati vilket ger problem vid likabehandling av medborgarna. Adhocrati och byråkrati kan sammanfattas som i tabellen nedan.

Tabell 2.1 Sammanfattning av byråkrati och adhocrati.

	<i>Byråkrati</i>	<i>Adhocrati</i>
<i>Legitimitetsgrund</i>	Allmängiltighet	Situationsanpassning
<i>Organisering</i>	Hierarkisk/ permanent	Sektorsövergripande/ tillfällig
<i>Negativa konsekvenser</i>	Inflexibilitet	Oförutsägbarhet
<i>Positiva konsekvenser</i>	Förutsägbarhet	Flexibilitet
<i>Beslutstyp</i>	Regeltolkning	Dialog

Källa: Statskontoret 1998:20 s 13.

Det nationella IT-programmet är nytt och ställer stora krav på situationsanpassning och flexibilitet då det är kopplat till specifika behov av arbetskraft inom näringslivet. Inslaget av intressentmedverkan är betydande i projektet, Industrieförbundet och IT-företagen tog initiativet och arbetar på ett aktivt sätt med att genomföra programmet. Genom att koppla in den reguljära statsförvaltningen, Arbetsmarknadsverket, i beslutsprocessen för utbildningsbidrag garanterades likabehandling av deltagare i SwIT-kurser över landet samt övriga arbetsmarknadsutbildningar.

Man kan tänka sig att det nära mötet mellan adhocrati och byråkrati som uppstår då SwIT och AMV möts kan ge upphov till såväl god korsbefruktnings som misstänksamhet och problem.

3. Statistik

Följande avsnitt inleds med en allmän beskrivning av de grunddata som utgör underlag för vår deskriptiva jämförelse av deltagare i SwIT:s och AMV:s kurser. På grund av vissa brister i detta material (vilka beskrivs nedan) måste analysen i avsnitten 3.2.1-3.2.3 betraktas som preliminära.

3.1 Allmänt om och brister i datamaterialet

De som deltar i en SwIT-utbildning ska registreras i AMS:s register. Det finns två register vid AMS för detta ändamål: ett för de som är arbetslösa och ett för de som har ett arbete då de påbörjar en utbildning. De arbetslösa ska finnas registrerade i AMV:s Händelsedatabas; dessa registreras som deltagare i arbetsmarknadspolitisk åtgärd, där åtgärden kodas med en speciell SwIT-kod. Den grupp som är anställda, och deltar i utbildning med bibehållen lön, rapporteras manuellt från länsarbetsnämnderna till AMS varje kvartal.

Uppgifter om de som deltar eller har deltagit i en SwIT-utbildning skall således finnas lätt tillgängliga hos AMS. I praktiken har dock uppgiften om hur många som deltar/deltagit i programmet skilt sig väsentligt mellan SwIT:s och AMS:s register. Dessutom har vi upptäckt en rad andra kvalitetsproblem.

3.1.1 Jämförelse av SwIT:s och AMV:s register

Vid en jämförelse¹⁰ av SwIT:s och AMV:s register över deltagare i SwIT-utbildning i början av 1999, framkom att 75 procent av de som finns i SwIT:s register är kodade som deltagare i SwIT-utbildning i AMS:s register. Tabell 3.1 ger en sammanställning över vari skillnaden består.

Tabell 3.1 SwIT-deltagarnas fördelning i AMS Händelsedatabas

SwIT deltagarnas fördelning i AMS Händelsedatabas	Antal	Relativ frekvens
Deltagare i SwIT	1 978	75,1%
Deltagare i AMV reguljära arbetsmarknadsutbildning	292	11,1%
Ej registrerade som arbetssökande	183	6,9%
Ej aktuella i systemet (tidigare inskrivna)	96	3,6 %
Registrerade i annan sökandekategori*	85	3,2%
<i>Totalt antal deltagare i SwIT enligt SwIT:s databas</i>	<i>2 634**</i>	<i>100 %</i>

* Av dessa är 39 personer ombytessökande.

** Det totala antalet deltagare i SwIT:s register är 2 727, men vid samkörningen upptäcktes att 93 av dessa hade felkodat personnummer och dessa personer var därför inte möjliga att följa upp i AMS:s register. Källa: Af Utbildning i Stockholm, jämförelse av AMS:s och SwIT:s register.

¹⁰ Jämförelsen är utförd av Af Utbildning i Stockholm på uppdrag av Näringsdepartementet.

Tabellen visar att drygt 11 procent av deltagarna i SwIT-utbildningar var kodade som deltagare i reguljär arbetsmarknadsutbildning; 7 procent hade aldrig varit registrerade som arbetssökande i AMV:s Händeldatabas (denna deltagargrupp är anställda med bibehållen lön); knappt 4 procent hade varit registrerade som arbetssökande men inte vid utbildningstillfället (denna deltagargrupp tillhör troligtvis också de anställda med bibehållen lön); och drygt 3 procent var kodade i någon annan sökandekategori, t ex ungdomsintroduktion, starta-eget eller ombytesökande.

Det är också så att flera personer, som enligt AMV:s register deltar i SwIT-utbildning, inte känns vid detta. Detta framkom vid en telefonintervju som genomfördes på Näringsdepartementets uppdrag under januari 1999 (telefonnumren var hämtade från AMV:s register över deltagare i SwIT-utbildning). Då intervjuerna genomfördes uppgav 56 av 576 personer (9,7%) att de inte deltagit i någon SwIT-utbildning. Av de som svarade på samtliga frågor uppgav dessutom 31 personer (5,4%) olika former av IT-utbildningar som inte återfinns i SwIT:s kursutbud. Även denna grupp kan antas vara sådana som inte deltagit i en SwIT-kurs. I detta urval var alltså 87 av 576 personer (15%) kodade som SwIT-deltagare trots att de enligt egen uppgift aldrig deltagit i en SwIT-kurs.

3.1.2 Kursplanenumrens jämförbarhet

IFAU skall enligt Näringsdepartementets uppdrag jämföra SwIT:s utbildningar med *jämförbara* arbetsmarknadsutbildning i AMV:s regi. Jämförelserna skall bl a göras med avseende på andel från prioriterade grupper och andel i arbete efter utbildning samt kostnadsnivå.

Då arbetslösa deltar i en arbetsmarknadsutbildning i AMV:s regi registreras utbildningens kursplanenummer i Händeldatabasen. Kursplanenumret bygger på AMS:s system för yrkesklassificering (AMSYK¹¹) och gör det möjligt att se vilket yrke utbildningen är tänkt att leda till. SwIT:s utbildningar har fått tre egna kursplanenummer: ett för vardera tekniker, utvecklare och applikationsstöd. Grunden för dessa nummer är AMV:s ordinarie AMSYK-koder; ett 'S' har dock lagts till koden för att öronmärka SwIT-kurserna. Flera SwIT-utbildningar kan dock inte klassificeras i dessa tre kategorier. Så vitt vi kan förstå kodas dessa utbildningar antingen som 'X' (eventuellt i kombination med någon siffra, t ex 'X21') eller efter AMV:s ordinarie kursplanenummer.

Ett av problem vid jämförelsen av AMV:s och SwIT:s kurser rör att kursplanenumren för AMV:s utbildningar är mer finfördelade än SwIT:s; vi kan, i våra data, urskilja åtminstone sex klassificeringar för AMV jämfört med tre för SwIT.

Ett annat problem är att det finns indikationer på att klassificeringen kan var ganska godtycklig (troligtvis ett problem för såväl AMV:s som SwIT:s utbildningar): en länsarbetsnämnd frågade fyra av sina förmedlingar vilken AMSYK man ansåg att en kurs skulle ha – och fick fyra olika svar.

¹¹ AMSYK (AMS YrkesKlassificering) är en förteckning över yrken som skall användas för klassificering av yrkestillhörighet. AMSYK är grundad på ISCO-88 som är en standard för yrkesklassificering utarbetad av International Labour Organisation (ILO).

Ett tredje problem rör hur AMV:s reguljära utbildningar som följer i en sekvens kodas. Många IT-spetsutbildningar inom AMV inleds med en allmänorienterande kurs där deltagaren får en kort introduktion i olika IT-relaterade yrken, efter ett antal veckor fortsätter kursen med en IT-spetsutbildning. Om kursen är kodad som 'allmänorienterande' i AMSYK från starten och ej kodas om till 'spetsutbildning' kommer det vara svårt att identifiera "rätt" SwIT-utbildning att jämföra med. På motsvarande sätt blir jämförbarheten svår om kursen från början kodas som IT-spetsutbildning, trots att den inleds med en allmänorienterande del och deltagaren lämnar kursen efter allmänorienteringen.

3.1.3 Sammanfattning

Kvalitén i uppföljningar och utvärderingar av arbetsmarknadspolitiken står och faller med kvalitén i de data som ligger till grund för analysen. Den bristande jämförbarheten mellan AMV:s arbetsmarknadsutbildningar och SwIT:s utbildningar ställer till stora problem i vår analys. Det är således av yttersta vikt för vårt fortsatta arbete att jämförbarheten ökar. Ett ljus i detta mörker är att, som ett resultat av den undersökning Af Utbildning i Stockholm genomförde, så kommer AMS att gå ut med en uppmaning till länsarbetsnämnderna att kontrollera deltagarna i SwIT-utbildning och se till att dessa kodas på ett korrekt sätt. Det finns således förutsättningar för att datakvalitén därigenom kommer att höjas och att IFAU:s slutrapport i april 2000 kommer att bygga på mer tillförlitliga uppgifter.

3.2 Jämförande analys

Nedan görs en jämförande analys av deltagarna i AMV:s och SwIT:s utbildningar med avseende på kön, medborgarskap, arbetshandikapp och utbildningsbakgrund. Data är hämtade ur AMS Händelsedatabas. SwIT-materialet rör samtliga deltagare i utbildning fram till och med 981231. AMV-materialet är deltagare i ordinarie arbetsmarknadsutbildning med IT-inriktning under de senaste två åren, dvs. 970101-981231.¹² AMV:s utbildningar har valts ut med tanke på jämförbarheten och utgör utbildning till dataspecialister, datatekniker, dataoperatörer, datainstallatör, datapedagog och webbdesigner.¹³

Förutom de generella problem i data som diskuterats i avsnitt 3.1, så kan även dessa data vara behäftade med fel; tyvärr upptäcktes felet i ett så sent skede att det inte gick att åtgärda inom ramen för denna delrapport. Felet är att vi endast

¹² Om det t ex är så att AMV och SwIT konkurrerar om samma utbildningsdeltagare, och om någon part får ett "sämre" urval av deltagare, så kan jämförbarheten mellan AMV:s och SwIT:s kurser bli missvisande. Vi har därför valt att studera deltagare i AMV:s utbildningar för perioden 970101-981231, på detta vis fångar vi även upp en period då AMV var ensamma att erbjuda IT-spetutbildningar till arbetssökande.

¹³ Det rör sig om samtliga individer som deltagit i arbetsmarknadsutbildning kodade med AMSYK 213 'dataspecialister', 312 'datatekniker och dataoperatörer', 332 080 'datapedagog', 347 160 'webbdesigner' och slutligen 724 220 'datainstallatör'.

har information om ca 7 000 av de ca 18 000 individer som deltagit i AMV:s utbildningar under 1997 och 1998. Huruvida detta ställer till stora problem¹⁴ i vår analys är svårt att uttala sig om; en indikation på att så inte behöver vara fallet diskuteras i fotnot 16.

3.2.1 Andelar från prioriterade grupper

I IFAU:s uppdrag ingår att studera andel deltagare i SwIT-utbildningar från de prioriterade grupperna, dvs. kvinnor, invandrare och arbetshandikappade.

Tabell 3.2 Andel från prioriterade grupper – SwIT jämfört med AMV

Prioriterade grupper	SwIT	AMV
Kvinnor	32 %	39 %
Utländskt medborgarskap* (Icke-nordiskt medborgarskap)	11 % (10 %)	11 % (9 %)
Arbetshandikappade	5 %	12 %

* Vi har använt utländskt medborgarskap som en indikation på om individen är invandrare.

Enligt vårt datamaterial så är andelen kvinnliga deltagare i SwIT-utbildningar 32 procent. Detta skall jämföras med 39 procent kvinnor i jämförbara IT-utbildningar i AMV regi. Andelen kvinnor i 'IT-branschen' ligger, enligt en nordisk undersökning, på ungefär motsvarande nivå, dvs. en tredjedel.¹⁵

Elva procent av dem som deltar i SwIT:s utbildningar har utländskt medborgarskap; andelen med icke-nordiskt medborgarskap är tio procent. Utländska deltagare i jämförbar utbildning inom AMV är 11 procent; ser vi enbart till icke-nordiskt medborgarskap är andelen 9 procent.

Av deltagarna i SwIT-kurser var 5 procent registrerade som arbetshandikappade; den största gruppen var rörelsehindrade (49%) följt av övriga somatiska handikapp (19%). AMV har en högre andel (12%) arbetshandikappade i sina IT-utbildningar; även här är den största gruppen rörelsehindrade (42%) följt av övriga somatiska handikapp (24%). Vi kan således se att andelen kvinnor och utländska medborgare i SwIT:s och AMV:s utbildningar är ganska lika, medan andelen deltagare med arbetshandikapp är betydligt högre för AMV:s IT-utbildningar.¹⁶

¹⁴ Problem uppstår om de 7 000 individerna som vi har information om skiljer sig, t ex med avseende på kön och handikapp, från de 18 000 som vi egentligen vill studera.

¹⁵ Enligt en undersökning TT tagit del av, har den nordiska IT-branschen tagit fram statistik som säger att 1996 var en tredjedel av de som arbetar inom IT-branschen kvinnor. Man bör dock vara uppmärksam på hur IT-branschen definieras - IT-branschen är ett vitt begrepp, som även kan infatta försäljare av IT-utrustning.

¹⁶ Vi inledde avsnitt 3.2 med en diskussion om ett fel som vi upptäckt i våra data. För att undersöka om detta ställer till problem i vår analys så har vi jämfört siffrorna i tabell 3.2 med motsvarande siffror i AMS kvartalsrapport (1998:4). Enligt denna hade 1 934 arbetssökande påbörjat en SwIT-utbildning under 1998. Av de arbetssökande som deltog i en SwIT-kurs var 30 procent kvinnor, motsvarande i AMV:s IT-tekniska utbildningar var 34 procent. I SwIT var andelen utomnordiska medborgare 8 procent och i AMV:s kurser 7 procent. Fyra procent av SwIT-deltagarna hade något from av arbetshandi-

3.2.2 Utbildningsbakgrund

En annan intressant variabel att studera, som dock inte uttryckligen ingår i vårt uppdrag, är om det föreligger skillnader i utbildningsbakgrund. Detta kan visa sig vara av stor vikt då vi i vår slutrapport ska jämföra individers sannolikheten att få ett jobb efter SwIT:s och AMV:s utbildningar. Om utbildningsbakgrunden skiljer sig åt, kan det vara en förklaring till varför den ena eller andra utbildningen i större utsträckning leder till arbete; i normalfallet har nämligen de med högre utbildning lättare att få ett jobb även utan IT-utbildning.

Tabell 3.3 Andel deltagare i SwIT:s respektive AMV:s IT-utbildningar uppdelat på bakgrundsutbildning

Högsta utbildning	SwIT	AMV
Grundutbildning	8 %	14 %
Gymnasieutbildning	65 %	67 %
Högskoleutbildning	27 %	19 %
Totalt:	100 %	100 %

Tabell 3.3 visar att SwIT har en högre andel högskoleutbildade i IT-utbildning än AMV (27% mot 19%). Andelen deltagare med gymnasieutbildning som högsta utbildning ligger ungefär lika mellan de båda, medan SwIT har lägre andel med enbart grundutbildning.

Skillnaden, om den kvarstår i slutrapporten, kan kanske förklaras av arbetsgivarnas medverkan vid uttagningen till SwIT-utbildningar: flera projektledare vittnar om, i den enkät som presenteras nedan, att arbetsgivare primärt är intresserade av personer med högskoleutbildning – främst inom IT, men även inom andra områden. Det kan också vara så att arbetslösa högskoleutbildade i större utsträckning söker sig tills SwIT:s kurser än till motsvarande kurser i AMV:s regi.

3.2.3 Andel i arbete efter utbildning

Regeringens mål för SwIT-projektet är att alla som genomgått en SwIT-utbildning ska ha ett jobb på den reguljära arbetsmarknaden inom sex månader. För att få en uppfattning om hur många som har fått ett arbete efter det att de deltagit i en SwIT-utbildning, så har en telefonintervju genomförts på uppdrag av Näringsdepartementet.¹⁷ De som intervjuades hade avslutat en SwIT-kurs med godkänt resultat till och med 981231; data hämtades från AMS Händeldatabas och 576 personer intervjuades.¹⁸

kapp, motsvarande andel hos AMV var 11 procent. AMS:s kvartalsrapport visar således på ungefär samma förhållande mellan SwIT och motsvarande arbetsmarknadsutbildning inom AMV som det vi redovisar i tabell 3.2.

¹⁷ Efter offentlig upphandling gav Näringsdepartementet uppdraget att genomföra telefonintervjuerna till företaget Bite; "Undersökning SwIT-utbildningar" (1999) Bite AB.

¹⁸ Bortfallet i undersökningen var 174 personer (30%). Störst är den grupp på knappt 10 procent som uppger att de inte deltagit i SwIT-utbildning (56 personer). Den näst största bortfallsgruppen på drygt 5

Tabell 3.4 Anställningsstatus per kurs

Kurs	Erhållit arbete		Ej erhållit arbete	
	Antal	Rel. frekvens	Antal	Rel. frekvens
<i>”Större” utbildningar</i>				
Cobolprogrammerare	14	87 %	2	13 %
PC/NT-tekniker	166	65 %	89	35 %
Systemtekniker, Unix	8	67 %	4	33 %
Systemtekniker, programmerare	13	81 %	3	19 %
Verksamhetskonsult /IT	10	71 %	4	29 %
VR-utvecklare	23	62 %	14	38 %
Supportadministratör	11	92 %	1	8 %
<i>”Mindre” utbildningar</i>				
Driftsövervakare mobila nätverk	1	50 %	1	50 %
IT-läromedelsproducent	4	100 %	0	0 %
Projektledare/IT-stöd	1	50 %	1	50 %
RPG-programmerare	0	0 %	1	100 %
<i>Totalt</i>	<i>251</i>	<i>68 %</i>	<i>120</i>	<i>32 %</i>

Gruppen som svarat att de deltagit i utbildning – ej arrangerad av SwIT

Kurs	Erhållit arbete		Ej erhållit arbete	
	Antal	Rel. frekvens	Antal	Rel. frekvens
Annan utbildning	11	35 %	20	65 %

Källa: BITE AB (1999).

Vid telefonintervjun tillfrågades deltagarna om de fått arbete sedan de avslutade SwIT-utbildningen. Av 371 arbetslösa som, enligt dem själva, hade deltagit i en SwIT-utbildning, så uppgav 251 personer (68%) att de hade arbete.¹⁹ Man bör dock notera att uppföljningsperioden inte sträcker sig över sex månader för någon

procent består av personer som avslutat utbildningen på grund av att de erhållit arbete. Totalt deltog 402 personer i enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 70 procent. Ytterligare ett bortfall visar sig då enkätsvaren studeras närmare. Av de 402 personer som besvarat enkäten uppgav 31 personer (8%) att de deltagit i en SwIT-utbildning, men som vid närmare granskning ej givits av SwIT under perioden. Svaren från denna grupp är medräknad i huvuddelen av de siffror som vi redovisar nedan; där så är möjligt har vi valt att särredovisa dem. Majoriteten (73%) av de svarande har deltagit i utbildning i någon av storstadslänen; en grupp på 17 procent har deltagit i utbildning i skogslänen Värmlands-, Jämtlands- och Västerbottens län och 6 procent i Upplands och Västmanlands län. Drygt hälften (52%) avslutade utbildningen under augusti till och med oktober 1998, endast fyra procent avslutade utbildning under sommaren och 43 procent under de två sista månaderna av 1998.

¹⁹ Även här skiljer sig uppgifterna åt då man jämför SwIT:s och AMV:s register. Enligt SwIT:s register har 82,5 procent av deltagarna fått jobb efter det att de deltagit i en utbildning medan indikatorer i en rapport från AMS:s utredningsenhet (Ure 98:11) visar att endast 25,1 procent av dem som gått SwIT-kurs fått arbete. Enligt AMS kvartalsrapport 1998:4 hade 44 procent av SwIT-deltagarna som avslutade utbildning det fjärde kvartalet 1998 arbete. I båda fallen rör det sig om en mycket markant skillnad!

Effekten av yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning inom AMV presenteras i AMV:s kvartalsrapport till regeringen. För det fjärde kvartalet 1998 hade 30 procent av dem som deltagit i yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning inom teknik / vetenskap arbete 90 dagar efter kurslut. (Observera att det inte rör sig om IT-spetsutbildning utan inriktning mot teknik/vetenskap där IT-utbildning ingår som en del). I genomsnitt har 36 procent av de som deltagit i yrkesinriktad utbildning inom AMV arbete 90 dagar efter avslutad utbildning.

deltagare; det är således för tidigt att uttala sig om huruvida SwIT uppnår det mål regeringen satt upp för verksamheten.

Av de som fått arbete är 67 kvinnor (17%) och 184 män (50%). I relation till dessa gruppers deltagande i SwIT-utbildning betyder det att kvinnorna har något högre anställningsgrad än männen efter utbildningen, 70,5 procent av kvinnorna och 66,6 procent av männen fått anställning efter avslutad SwIT-kurs.²⁰

Tabell 3.5 Anställningsgrad för kvinnor och män på de ”större” utbildningarna

	Kvinnor		Män	
	Antal i arbete	Relativ frekvens	Antal i arbete	Relativ frekvens
Cobolprogrammerare	5	83 %	9	90 %
Supportadministratör	6	85 %	5	100 %
Systemtekniker /programmerare	3	75 %	10	83 %
Systemtekniker, Unix	1	100 %	7	64 %
PC/NT-tekniker	42	66 %	124	64 %
Verksamhetskonsult /IT	3	75 %	7	70 %
VR utvecklare	7	70 %	16	59 %

Källa: BITE AB (1999).

När vi ser till anställningsgrad uppdelat på kvinnor och män på de ”större” utbildningarna ser vi att kvinnorna ligger på en något högre anställningsgrad än männen på t ex PC/NT-tekniker och verksamhetskonsult/IT. För supportadministratör och systemtekniker /programmerare är anställningsgraden lägre för kvinnor. Vid denna jämförelse bör man notera att det i de flesta fall rör sig om utbildningar med mycket få deltagare.

Tabell 3.6 Har du fått ett arbete som ligger i linje med din utbildning?

Svarsalternativ	Antal	Relativ frekvens
Ja	215	82 %
Nej	44	17 %
Ej svar	3	1 %
Totalt	262*	100 %

Här ingår även de som besvarat enkäten men som, enligt egen utsago, ej gått en SwIT-utbildning. Då den gruppen deltagit i utbildning av mer allmänt slag än SwIT-utbildningen är det möjligt att denna grupp i mindre utsträckning fått arbete i linje med utbildningen. Källa: BITE AB (1999).

Vid intervjutillfället frågade man även om arbetet låg i linje med den utbildning man fått. Av de som fått arbete uppger 82 procent att arbetet ligger i linje med den utbildning man genomgått, 17 procent svarade att de inte har ett arbete i linje med utbildningen. Tre personer har inte svarat på frågan.

²⁰ Totalt har 95 kvinnor och 276 män som gått SwIT-utbildning svarat på enkäten.

Tabell 3.7 Personer som svarat att de fått arbete i linje med den utbildning de genomgått uppdelat på typ av anställning

Typ av anställning	Antal	Relativ frekvens
Tillsvidareanställning	83	39 %
Projektanställning	61	28 %
Provanställning	46	21 %
Startat eget företag	10	5 %
Timanställning	6	3 %
Vikariat	3	1 %
Anställning med rekryteringsstöd genom Af	2	1 %
Ej svar	4	2 %
Totalt	215	100 %

Källa: BITE AB (1999).

De som svarat att de fått arbete i linje med sin utbildning har givits följdfrågan vilken typ av anställning de fått. Den största gruppen (39%) uppger att de har fått tillsvidareanställning, följt av projektanställning (28%) och provanställning (21%). Tio personer (5%) uppger att de har startat eget företag; vi vet inte om dessa fått hjälp från arbetsförmedlingen med starta-eget bidrag. Två personer har uppgivit att de har arbete med "rekryteringsstöd" genom arbetsförmedlingen. (Det är möjligt att även andra personer har anställning med visst bidrag från Arbetsförmedlingen; vi kan dock inte utröna detta från intervjuundersökningen.) En grupp på 6 personer uppger att de har timanställning och 3 personer att de har vikariat.

Kvinnorna har i större utsträckning än männen fått tillsvidareanställning; 47 procent av kvinnorna som fått arbete har svarat att det är tillsvidareanställning, motsvarande siffra för männen är 36 procent.

Av de som fått anställning (egenföretagarna utelämnade) har 43 procent fått kontakt med arbetsgivaren genom SwIT:s projektledare, 24 procent uppger att de själva, spontant, sökt arbete hos arbetsgivaren och den tredje största gruppen (13%) att de blivit kontaktade av arbetsgivaren. Genom vänner och bekanta samt genom platsannonser har vardera 8 procent fått jobb, 2 procent uppger att de fått sitt arbete genom anvisning från Arbetsförmedlingen.

Tabell 3.8 Har du fått erbjudande om arbete under eller efter utbildningen?

Svarsalternativ	Antal	Relativ frekvens
Ja	12	9 %
Ja, men tackat nej	10	7 %
Nej	115	82 %
Antal svar	140	100 %

Källa: BITE AB (1999).

De personer som inte hade fått arbete, totalt 140 stycken, tillfrågades om de – under eller efter utbildningen – fått erbjudande om arbete även om de inte hunnit påbörja det. Här svarade 12 personer (6 kvinnor och 6 män) att de fått ett jobber-

bjudande och tackat ja, men att de då telefonintervjun genomfördes inte hunnit påbörja arbetet.²¹

En grupp om 10 personer har fått erbjudande om jobb men tackat nej. Motiven har varit *"för kort anställningstid (1 månad)"*, *"fick en bättre praktikplats"*, *"trodde mig inte klara av arbetet"*, *"på grund av ekonomisk diskussion"*, *"ville plugga mera"*, eller *"är barnledig"*.

Av dem som inte hade fått arbete hade 115 personer (82%) inte heller fått erbjudande om arbete under eller efter utbildningen. Denna grupp tillfrågades om vad deras huvudsakliga sysselsättning var då enkäten genomfördes: *"Vad gör du idag"*?. 92 personer (80%) uppger att de är öppet arbetslösa; 10 personer (7%) har gått vidare till arbetsmarknadsutbildning genom arbetsförmedlingens försorg; 8 personer (6%) vidareutbildar sig inom t ex Komvux eller högskola; och 7 personer (5%) deltar i annan arbetsmarkandspolitisk åtgärd vid intervjutillfället.

3.2.4 Kostnadsnivå

IFAU har fått i uppdrag att jämföra det nationella IT-programmets kostandsnivå med traditionell arbetsmarknadsutbildning. Vid jämförelse visar det sig att pris-skillnaden per utbildningsvecka är marginell mellan SwIT:s och AMV:s upphandlade IT-utbildningar 1998, men att SwIT:s kostnader genomgående är något lägre.

Tabell 3.9 Kostnad per utbildningsvecka SwIT och AMV

Utbildningsinriktning	SwIT	AMV
Utvecklare	2 373	2 415
Tekniker	2 432	2 780
Applikationsstöd	2 588	*
Samtliga IT-kurser	2 465	2 603

*Motsvarande kursbenämning finns ej inom AMV.

Källa: AMS åtgärdssystem och SwIT-yrkesutbildning årsrapport

SwIT:s utbildningskostnader för 1998 var budgeterade till 189,1 miljoner kronor varav man under 1998 förbrukade 103,6 miljoner kronor, dvs. 55 procent av budget. Att förbrukningen av utbildningskostnaderna är låg beror på att färre personer än beräknat deltog i utbildning. De centrala kostnaderna för ledning och administration, information samt IT-stöd uppgick under 1998 till 21,7 miljoner, vilket motsvarar 72 procent av budgeterade medel för 1998.²²

²¹ Vi vet inte exakt hur många av dessa som deltagit i en SwIT-utbildning. Om vi antar att åtminstone 8 personer av de 12 som fått jobberbjudande har gått en SwIT-utbildning och om vi lägger dessa åtta till den ursprungliga gruppen på 251 personer med jobb, så ser vi att 259 av 371 av de arbetslösa (70%) som deltagit i en SwIT-utbildning har ett arbete eller väntade på att börja ett arbete vid tiden för undersökningen.

²² SwIT:s årsrapport 1998.

4. Deltagarnas uppfattning om utbildningen

IFAU har fått i uppdrag att belysa hur programmet har uppfattats av de arbetslösa. Nedan redogör vi för resultaten från en av Näringsdepartementet genomförd telefonintervju samt SwIT:s egen kvalitetsuppföljning.

4.1 SwIT:s kvalitetsuppföljning

SwIT centralt genomför regelbundna uppföljningar av deltagarnas åsikter om programmet med tre månaders mellanrum.²³ I februari 1999 deltog 1 225 personer.²⁴

Kursdeltagarna fick uppge hur de anser att olika moment i utbildningen har fungerat. Deltagarna fick bedöma olika moment efter en fyrgradig skala, alternativ som gavs var *alltid bra* (betyg 4), *oftast bra* (betyg 3), *ibland bra* (betyg 2) och *sällan bra* (betyg 1).²⁵ I nedanstående tabell redovisas svarsfrekvens, relativ frekvens och medelvärde på svaren.

Tabell 4.1 SwIT-elevernans uppfattning om kursen

	Alltid bra		Oftast bra		Ibland bra		Sällan bra		Medelvärde
	Antal	Relativ frekv.	Antal	Relativ frekv.	Antal	Relativ frekv.	Antal	Relativ frekv.	
Vår grupp fungerar	541	45 %	553	46 %	100	8 %	18	2 %	3,33
Lärarnas kunskaper	320	26 %	668	55 %	179	15 %	43	4 %	3,04
Innehållet i utbildningen	195	16 %	711	59 %	267	22 %	39	3 %	2,88
Kursmaterialet	159	13 %	606	50 %	338	28 %	103	9 %	2,69
Tekniken fungerar	139	11 %	615	51 %	322	27 %	135	11 %	2,63
Sättet att lära ut	68	6 %	702	58 %	349	29 %	96	8 %	2,62
Inläringsmiljön	194	16 %	531	44 %	302	25 %	185	15 %	2,61
Tempot i utbildningen	107	9 %	570	47 %	393	33 %	136	11 %	2,54

Källa: SwIT:s kvalitetsuppföljning, februari 1999.

²³ SwIT kvalitetsuppföljning februari 1999.

²⁴ Bakgrundsvariabler: 35 procent av de svarande var kvinnor; 38 procent var i åldern 20 – 29 år, en grupp på 7 procent var 50 år eller äldre.

²⁵ Det är även möjligt att rankningen är mycket bra, bra, varken eller, och mindre bra. I SwIT:s redovisning förekommer omväxlande de båda alternativen.

Eleverna är nöjda med gruppdynamiken, vilket ges högsta medelvärde (3,33). Därefter följer lärarnas kunskaper som ges medelbetyget 3,04. På tredje plats har deltagarna rankat utbildningens innehåll (2,88). Med likartat medelbetyg följer sedan kursmaterialet (2,69), hur tekniken fungerat (2,63), lärarnas sätt att lära ut (2,62) och inlärningsmiljön (2,61). Sist rankas tempot i utbildningen (2,54), det är inte möjligt att utläsa om deltagarna anser att tempot varit för långsamt eller för snabbt. Den största enskilda gruppen som markerat alternativet 'sällan bra' gör det i samband med inlärningsmiljön (lokaler och atmosfär). Medelbetygen säger oss att gruppdynamiken och lärarnas kunskaper är mycket goda, de rankas mellan mycket bra och bra. Övriga medelvärden ligger mellan 2,5 och 3 ligger mellan alternativen 'bra /oftast bra' och 'ibland bra /varken eller' vilket genomgående är positiva betyg. För samtliga områden har medelbetyget sjunkit sedan SwIT:s mätning av kvalitén i december 1998, faktorernas inbördes ordningen har dock bestått.²⁶

Eleverna ansåg dessutom att deras förkunskaper var tillräckliga innan de startade SwIT-utbildningen (71 procent uppgav att deras kunskaper var 'lagom'). Vidare uppgav nästan hälften av eleverna att har bra eller mycket bra kontakt med SwIT:s projektledare.

Ett av SwIT-utbildningens utmärkande drag är att eleverna skall vara kopplade till ett värd företag där de gör sin praktik och på så sätt slussas in i sina arbetsuppgifter.

Tabell 4.2 Elevernas kontakt med värd företag under den senaste månaden

Svarsalternativ	Antal	Relativ frekvens
Flera gånger	320	28 %
En gång	167	14 %
Har värd företag men ingen kontakt	115	10 %
Har inget värd företag	560	48 %
Antal svar:	1162	100 %

Källa: SwIT:s kvalitetsuppföljning, februari 1999.

Nästan hälften (49%) av eleverna uppgav att de inte har något värd företag. Ytterligare 10 procent uppger att de har värd företag men inte haft kontakt med företaget under den senaste månaden. Att bara hälften av deltagarna i SwIT-kurser under februari hade kontakt med ett värd företag behöver dock inte betyda att eleverna inte kommer att få ett värd företag under utbildningstiden då vissa projektledare arbetar hårt med detta under pågående kurs. Att elever inte har värd företag kan även bero på att värd företag återkallar sitt löfte till den arbetslöse under kursens gång.²⁷

De studerande anser att det är av stor vikt att ha kontakt med arbetsmarknaden, 24 procent av de svarande anser att de, för att uppnå ett bättre studieresultat

²⁶ SwIT:s kvalitetsuppföljning december 1998

²⁷ I regioner där arbetsgivarna varit dåliga på att knyta IT-kompetens till sig – men projektledarna menat att man sett företagets reella behov och utbildat arbetslösa på SwIT utbildningar – har en situation uppstått där den nyutexaminerade kvalificerade arbetskraften flyttat till mer dynamiska regioner. Detta har varit fallet i några av de norrländska skogslänen där arbetskraften flyttat söderut.

skulle vilja ha en klarare uppfattning om kommande arbetsuppgifter. Ytterligare 48 procent anser delvis att en klarare uppfattning på detta område skulle förbättra deras studieresultat. En nära kontakt med värdföretaget är ur detta perspektiv mycket viktigt.

Den sista fråga som redovisas i enkäten är ett 'nöjdhetsindex' där eleverna på en tiogradig skala får ange hur nöjda de är med sin utbildning. SwIT-eleverna ger sin utbildning ett medelvärde på 6,7 – de är på det hela taget nöjda med sin utbildning.

4.2 Uppföljning av deltagare med avslutad utbildning

I avsnitt 3.2.3 redovisades resultat från Näringsdepartementets undersökning av arbetslösa som avslutat en SwIT utbildning under 1998. Nedan redovisas kort ytterligare resultat från denna uppföljning, nu inriktat på vad eleverna anser om utbildningens innehåll.²⁸

Tabell 4.3 Deltagare som avslutat utbildning - uppfattning om SwIT-kurs.
Högt medel indikerar nöjda elever, högsta betyg är 5 och lägsta 1.

Fråga	Medelbetyg
Hur stor nytta har du haft av utbildningen?	3,94
Hur vill du bedöma lärarnas tekniska kompetens?	3,71
Hur nöjd är du med utbildningens innehåll?	3,63
Hur bra ansåg du att utbildningen var?	3,52
Hur vill du bedöma lärarnas pedagogiska kompetens?	3,13

Källa: BITE AB (1999).

Eleverna anser att de haft mycket stor nytta av den utbildning de fått inom SwIT. Medelbetyget som ges är 3,94, så många som 170 personer har uppgivit 'mycket stor nytta' med utbildningen vilket är det högsta betyg som givits. De som hade arbete har upplevt att man haft större nytta av utbildningen, än de som inte gått in i arbete efter avslutad kurs. Lärarnas tekniska kompetens har en fjärdedel givit allra högsta betyg mycket bra, medelbetyget för lärarnas tekniska kompetens är 3,71. Som vi såg tidigare gav även den enkät som SwIT centralt genomfört med de elever som deltog i SwIT-utbildning i februari, högt betyg åt lärarnas tekniska kompetens. Många är nöjda med utbildningens innehåll och över hälften av deltagarna i SwIT-utbildningen ansåg att den utbildning de gått var mycket bra eller bra (17% respektive 38 %), 3,52 i medelbetyg. Lärarnas pedagogiska kompetens ges lägst medelbetyg 3,13, de flesta ger lärarna betyget 'medelbra' (38%).

²⁸ Bite, 1999.

Tabell 4.4 Utbildningens längd och tempo

Medel nära 3 indikerar att utbildningen är 'lagom lång' respektive håller 'lagom tempo'.

Frågor	Medelbetyg
Hur nöjd är du med utbildningens tempo?	2,95
Vad tyckte du om längden på utbildningen?	2,47

Källa: BITE AB (1999).

Kursens tempo har varit mycket bra anpassat till deltagarnas kunskaper. Deltagarna ger kursens tempo medelbetyget 2,95 vilket betyder att svaren ligger väl grupperade kring betyget 3, lagom tempo. Majoriteten av deltagarna ansåg att kursen var lagom lång, medelbetyget 2,47 ligger även det nära 3, lagom längd; 49 procent svarade med alternativet lagom lång, 25 procent ansåg att kursen var något för kort.

För de flesta av de ovanstående frågorna gäller att de som inte fått arbete efter utbildningen är mer negativa till utbildningens innehåll samt lärarnas tekniska och pedagogiska kompetens. En större andel av de som inte fått jobb anser dessutom att kursen varit för kort, hållits i för högt tempo och att de haft liten nytta av utbildningen.

5. Aktörerna

För att undersöka aktörernas uppfattning om programmet har två enkätundersökningar genomförts vid IFAU. Först presenteras den enkät som gått ut till projektledarna i SwIT och sedan enkäten till länsarbetsnämnder och arbetsförmedlingar.²⁹ Den tredje stora aktören i projektet är arbetsgivarna och IFAU har även fått i uppdrag att studera hur programmet har uppfattats av denna grupp. Förutsättningarna för att genomföra denna uppgift diskuteras i avsnitt 5.3.

5.1 De lokala projektledarna

5.1.1 Enkätens upplägg

Under hösten 1998 genomfördes en enkätundersökning till samtliga projektledare i SwIT. Framförallt studerades (1) rekrytering och anställning, (2) utbildning, interninformation och styrning, (3) kontakt och samarbete med länsarbetsnämnd och arbetsförmedling (4) kontakt med arbetsgivare (5) urvalsprocessen (6) mål med projektet. (7) Slutligen ombads projektledarna att sammanfatta vilka lärdomar de drar av SwIT-projektet. Projektledarenkäten är tänkt att följas upp med en likadan enkät efter projektet avslutats, dvs. i januari – februari år 2000.

²⁹ Båda enkäterna finns i bilagor sist i rapporten.

Enkäterna sändes ut den 17 november 1998 som ett skärmformulär bifogat till e-post. Det har utgått minst två påminnelser via e-post till projektledarna och i flera fall har vi även genomfört påminnelser via telefonsamtal. Ett betydande arbete har lagts ner på att få en hög svarsfrekvens då projektledarnas åsikter och uppfattningar är av vikt då implementeringen av projektet studeras.

Av 51 utskickade enkäter har 42 svar inkommit. I två fall har ett par projektledare svarat tillsammans, vilket betyder att 44 projektledare har lämnat sina åsikter. Svarsfrekvensen är 86 procent vilket måste betraktas som mycket gott.³⁰

5.1.2 Bakgrundsinformation

'Medelprojektledaren' är en man över 45 år, konsult med eget företag och examen från högskola eller universitet. Runt 20 procent var, eller är, anställda vid ett IT-företag. Den övervägande delen av projektledarna är rekryterade genom att SwIT centralt sökt upp dem genom kontaktnät, och arbetar i storstadsregionerna Stockholm, Göteborg och Malmö. Nedanstående tabeller redovisar bakgrundsinformation för de projektledare som besvarat enkäten.

Tabell 5.1 Projektledarnas geografiska spridning

Geografisk spridning	Antal	Relativ frekvens
Storstad	20	48 %
Övrigt	14	33 %
Skogslän	8	19 %
<i>Antal svar:</i>	42	100 %

Tabell 5.2 Projektledarnas kön

Kön	Antal	Relativ frekvens
Man	27	64 %
Kvinna	15	36 %
<i>Antal svar:</i>	42	100 %

Tabell 5.3 Projektledarnas ålder

Ålder	Antal	Relativ frekvens
Under 30	1	2 %
30-45	12	30 %
Över 45	28	68 %
<i>Antal svar:</i>	41	100 %

³⁰ Bortfallet är jämnt fördelat över landet: fyra från storstadslän, tre från skogslän och två från övriga län. (SCB:s länsindelning. Storstadslänen är Stockholm Göteborg och Malmö, skogslänen: Värmland, Dalarna, Gävleborg, Jämtland, Västernorrland, Västerbotten och Norrbotten.) Samtliga län finns representerade bland de projektledare som svarat. Bortfall på enskilda frågor redovisas kontinuerligt. Vissa projektledare har svarat mycket summariskt på frågorna och kommenterat att de gärna svarar utförligare – om tid avsätts för det inom projektet. Andra har sagt att de gärna bokar in ett möte och samtalar om projektet.

Tabell 5.4 Tidigare sysselsättning

Tidigare sysselsättning	Antal	Relativ frekvens
Anställd på IT-företag	9	22 %
Anställd på annat företag	2	5 %
Konsult med eget företag	26	63 %
Annat	4	10 %
<i>Antal svar:</i>	<i>41</i>	<i>100 %</i>

De flesta projektledare har avtalat att arbeta 130 timmar i månaden med SwIT, vilket ungefär motsvarar en deltid på 80 procent. Majoriteten (76%) av projektledarna uppger att de arbetar utöver sin avtalade arbetstid för att nå upp till sina mål.

Projektledarna ombads i enkäten att uppskatta hur mycket av deras arbetstid som används till olika arbetsmoment.

Tabell 5.5 Uppskattad arbetsinsats i projektet – procent.

Arbetsmoment	Medelvärde	Median
Kontakt med arbetsgivare	33 %	30 %
Kontakt med sökande	33 %	30 %
Kontakt med elever under kursen	7 %	5 %
Intern administration	7 %	5 %
Kontakt med utbildningsanordnaren	5 %	5 %
Kontakt med LAN /Af	5 %	5 %
Intern kontakt inom SwIT	5 %	5 %
Del i upphandlingen	2 %	1 %
Annat*	5 %	0 %

*Annat kan t ex vara ”förankring av sökande på praktik och arbete”, kursdesign och kvalitetsuppföljning.

Framförallt har projektledarna kontakt med arbetsgivare om rekryteringsbehov, praktikplats och anställning, samt sökande vid informationstillfällen, intervjuer och anlagstester. Den interna administrationen (beslut om utbildning osv.), samt kontakt med elever under kursen tar i genomsnitt 7 procent vardera av projektledarnas tid. Intern kontakt inom SwIT upptar ca 5 procent av projektledarnas tid. Kontakten men länsarbetsnämnd och arbetsförmedlingar uppskattas av projektledarna till mellan 1 och 11 procent med ett medelvärde på 5 procent. Upphandling av kurser sköts av SwIT:s centrala projektkansli, men vissa projektledare har arbetat lite mer med dessa frågor än andra.

Tidigare nämndes att det inom SwIT finns ett antal konsulter i urvalsprocessen, vilka arbetar med intervjuer och test av de sökande. Konsulterna i urvalsprocessen drar upp medelvärdet för kontakt med sökande, då dessa räknas bort stiger de lokala projektledarnas kontakt med arbetsgivare med ett par procentenheter till 35 procent av arbetstiden, och kontakten med de sökande minskar med tre procentenheter till 30 procent.

Tabell 5.6 Motsvarar arbetstidens fördelning projektledarnas förväntningar innan de började arbeta med projektet?

Svarsalternativ	Frekvens	Relativ frekvens
Ja	21	51 %
Nej	20	49 %
<i>Antal svar:</i>	<i>41</i>	<i>100 %</i>

En knapp majoritet av projektledarna svarar att fördelningen av arbetstiden motsvarar de förväntningar de hade när de gick in i projektet. Det är främst arbetsgivarkontakterna har tagit mer tid än förväntat, då företagen har liten eller ingen förkunskap om SwIT tar det mer tid att "sälja idén" än vad flera projektledare räknat med. Få företag efterfrågar dessutom ett större antal kandidater, det tar mycket tid att hitta tillräckligt många intresserade arbetsgivare med liknande rekryteringsbehov för att starta en hel kurs. Flera arbetsgivare har också dåliga kunskaper om det egna behovet av IT-kompetens, vilket gör att projektledaren måste hjälpa arbetsgivaren att analysera hur IT kan underlätta verksamheten. Denna behovsinventering och analys har tagit längre tid än vad många projektledare förväntat sig.

Några projektledare upplever att mer tid än förväntat går åt till kontakt med de sökande. Det finns även kommentarer om att den bristfälliga infrastrukturen inom SwIT gör att administration tar mer tid än förväntat, vilket gör att man får mindre tid åt företag och sökande; detta gäller främst projektets inledningsskede. Spridda kommentarer finns om att kvalitetsuppföljning och kontakt med utbildningsanordnare tagit mer tid än förväntat.

5.1.3 Utbildning, interninformation och styrning

i) Utbildning

Tabell 5.7 Hur många dagars utbildning (och erfarenhetsträffar) har Du varit på inom SwIT?

Svarsalternativ	Antal	Relativ frekvens
1-2 dagar	5	12 %
3-5 dagar	21	50 %
6-10 dagar	14	33 %
11 dagar och däröver	2	5 %
<i>Antal svar:</i>	<i>42</i>	<i>100 %</i>

Tabell 5.8 Anser Du att den utbildning Du fått varit tillräcklig?

Svarsalternativ	Antal	Relativ frekvens
Ja	32	78 %
Nej	9	22 %
<i>Antal svar:</i>	<i>41</i>	<i>100 %</i>

Hälften av projektledarna har varit på 3 till 5 dagars utbildning före och under projektets gång, övriga något fler dagar. Majoriteten anser att den utbildning de fått inom SwIT varit tillräcklig. De projektledare som anser att utbildningen kan kompletteras nämner främst mer erfarenhetsutbyte under projektets gång, vilket skulle innebära att man kan dra nytta av varandras erfarenheter. Några menar att projektledarna behövt en mer samstämd syn från början, idag arbetar vissa efter eget huvud. Ett par av projektledarna efterlyser mer kunskap om AMV:s verksamhet, och regelverk i förhållande till SwIT ”*Mer kunskap om Af:s byråkrati*”.

ii) Kommunikationen med SwIT:s centrala projektkansli

Organisationen SwIT-yrkesutbildning är uppbyggt som ett nätverk där det centrala projektkansliet är den sammanhållande punkten. Strukturen kräver att kommunikationen inom nätverket är god, både mellan projektledarna och mellan projektledarna och det centrala projektkansliet.

Tabell 5.9 Hur anser Du att kommunikation mellan Dig och SwIT centralt har fungerat?

Svarsalternativ	Antal	Relativ frekvens
1 Mycket bra	13	32 %
2	12	29 %
3 Varken eller	11	27 %
4	4	10 %
5 Mycket dåligt	1	2 %
Antal svar:	41	100 %

De flesta projektledare anser att kommunikationen mellan dem och SwIT:s centrala projektkansli har fungerat mycket bra (32%) eller bra (29%). En grupp på 27 procent har svarat att kommunikationen fungerat 'varken eller' och fem personer (12%) anser att kommunikationen fungerat dåligt eller mycket dåligt. Det centrala projektkansliet får beröm för att de har en förtroendefull attityd gentemot projektledarna, som får ta mycket eget ansvar. Några projektledare poängterar åter att det inledningsvis fanns stora brister i IT-stödet, och att det var arbetsamt, men att det förbättrats under projektets gång. En projektledare har svarat genom att fylla i både alternativ 1 och 5 och menar att kommunikationen skiftat över tiden. Detta redovisas inte i tabellen.

iii) Kommunikationen mellan projektledarna

Tabell 5.10 Hur anser Du att kommunikationen mellan Dig och övriga projektledare har fungerat under året?

Svarsalternativ	Antal	Relativ frekvens
1 Mycket bra	3	7 %
2	18	43 %
3 Varken eller	16	38 %
4	4	10 %
5 Mycket dåligt	1	2 %
Antal svar:	42	100 %

Hälften av projektledarna anser att kommunikationen dem emellan har fungerat mycket bra eller bra. Många beskriver kommunikationen som ”varken eller” (38%) och en grupp på 10 procent anser att det har fungerat dåligt. En projektledare har angivit mycket dåligt.

Främsta orsaken till att kommunikationen inte fungerat är brist på tid. *”Svårt att hinna kommunicera med andra projektledare, men givande när det händer”*. Dessutom anser flera att konkurrensen mellan projektledarna bidrar till sämre kommunikation och prestation då projektledarna blir snåla på att dela med sig av idéer och hjälpa varandra. Osund konkurrens och merarbete skulle undvikas om projektledarna, utöver de individuella målen, hade gemensamma mål i regioner/distrikt. Flera efterlyser också tätare träffar mellan projektledarna där det finns tid för erfarenhetsutbyte och måldiskussion.

iv) Avtalet mellan regeringen och SwIT

Projektledarna tillfrågades om de läst det avtal som finns mellan regeringen och SwIT.

Tabell 5.11 Har Du läst avtalet som finns mellan regeringen och SwIT-yrkesutbildning?

Svarsalternativ	Antal	Relativ frekvens
Ja	20	54 %
- Positiv	16	43%
- Negativ	1	3 %
- Ingen åsikt	3	8 %
Nej	17	46 %
Summa:	37	100 %

Drygt hälften av projektledarna har läst det avtal som finns mellan regeringen och organisationen SwIT-yrkesutbildning, och är positiva till avtalets innehåll. Man anser att avtalet mycket väl fyller sin funktion, någon kommenterar att det är *”Modigt av staten att frånga gängse former.”* Övriga 46 procent har inte läst avtalet, men flera säger sig gärna vilja ta del av det. Att projektledarna inte konkret har läst avtalet betyder naturligtvis inte att de är okunniga om dess innehåll. Under utbildningen har man gått igenom de olika bitarna och avtalets övergripande mål är omformulerat till ett konkret mål för varje projektledare.

5.1.4 Projektledarnas kontakt med länsarbetsnämnden

Projektledarna fick i enkäten svara på hur ofta man har kontakt med Länsarbetsnämnd (LAN) och Arbetsförmedling (Af). LAN och Af:s roll i det nationella programmet för IT-utbildning är att arbeta med vägledning och information till arbetslösa samt besluta om utbildningsbidrag. Enligt regeringens och SwIT:s avtal har LAN även en viktig uppgift i att matcha sökande med lediga arbeten.

i) Hur ofta har projektledaren kontakt med länsarbetsnämnden?

Tabell 5.12 Hur ofta har Du generellt under projektets gång haft kontakt med Länsarbetsnämnden (t ex genom möten och telefonsamtal)?

Svarsalternativ	Antal	Relativ frekvens
Varje vecka	7	17 %
En till två gånger per månad	23	55 %
Mer sällan	11	26 %
Vi har aldrig haft kontakt	1	2%
Antal svar:	42	100 %

En knapp femtedel av de projektledare som svarat på enkäten har kontakt med LAN varje vecka. Tillsammans med den stora grupp som säger sig ha kontakt med LAN en till två gånger per månad (55%) ser vi att i 72 procent av fallen möts LAN och projektledarna regelbundet. 'Mer sällan' uppger 26 procent och preciserar att det rör sig från en gång under projekttiden till 3 – 4 gånger under fem månader. En av de svarande uppger sig aldrig haft kontakt med LAN. I vissa län finns en referensgrupp till SwIT där LAN deltar.

ii) Vad präglas kontakten med länsarbetsnämnden av?

Tabell 5.13 Min kontakt med Länsarbetsnämnden har främst präglats av

Svarsalternativ	Antal	Relativ frekvens	Kumulativ frekvens
1 Samarbete	8	21 %	21 %
2	12	32 %	53 %
3 Parallellt arbete	15	39 %	92 %
4	3	8 %	100 %
5 Problem och motsättningar	0	0 %	
Antal svar:	38	100 %	

På frågan om vad kontakten främst präglats av svarar 21 procent samarbete – man har delat upp nivån på utbildningarna och planerat gemensamt. I något fall arbetar SwIT och LAN mycket nära och har utvecklat modeller för hur LAN:s och SwIT:s kurser kan vara en naturlig fortsättning på varandra. Sammanlagt 53 procent av projektledarna uppger samarbete eller mellan samarbete och parallellt arbete.

Fyra av tio projektledare menar att SwIT och LAN arbetar parallellt. Ett par som angivit att kontakterna mellan LAN och dem präglats av parallellt arbete betraktar ändå kontakterna som goda och känner att man arbetar mot ett gemensamt mål. Andra som angett parallellt arbete förtydligar att samarbetet med Af är det viktiga.

Endast tre projektledare svarar att kontakten lutar mot 'problem och motsättningar' (8%). Vissa uttrycker att de har en känsla av att LAN inte stödjer projektledarens arbete. Det kan uttryckas klart genom ord och handling i möten eller samtal, t ex genom att LAN/Af ställer frågor som "Hur känns det att skumma

grädden av Af:s arbete” eller så kan det vara en underliggande känsla. Tydligast är det uttryckt i följande citat: *”LAN är politiskt korrekta men agerar i bakgrunden med avsikter av negativ karaktär. Vår känsla är att de anser att vi arbetar på deras revir. Därför saknas det proaktiva samarbete jag inledningsvis trodde vi kunde uppnå - i min enfald.”* En annan projektledare känner att LAN ställer för höga krav på administration och att de vill att SwIT ska *”rätta sig i ledet”*, ofta görs småsaker till stora problem som tar tid och kraft. Fyra projektledare har lämnat frågan.

iii) Vad är orsaken till att det har fungerat som det gjort, hur kan kontakten utvecklas vidare?

Då projektledarna i nästa fråga kommenterar orsaken till relationen mellan LAN och projektledaren, anser flera projektledare att relationen fungerar bra och inte behöver utvecklas, LAN har varit öppna och samarbetsvilliga. Ett par projektledare uttrycker att personliga goda relationer borgar för en god kontakt med LAN: *”Personliga kontakter tidigt. Gemensamt mål, respekt för varandras kunskande och en positiv anda.”* Bor man på en liten ort känner man ett gemensamt ansvar för ortens välgång och samarbetar bra, menar flera från landsbygden.

Vid länsbesöken har många exempel på gott samarbete visats upp. SwIT:s projektledare och LAN/Af har på ett tidigt stadium delat upp områden mellan sig. Det kan t ex röra sig om att man arbetar extra mot olika geografiska områden eller, om man definierat samma behov i ett område, givit olika sorters spetsutbildningar. På många ställen har detta samarbete varit helt naturligt men dessa goda exempel kommenteras i mindre utsträckning i enkäten. Oftare kan det vara lättare att beskriva konflikter än gott samarbete.

För att få samarbetet mellan LAN och projektledarna att utvecklas ytterligare menar vissa projektledarna att LAN måste se SwIT som en möjlighet istället för ett hot en projektledare kommenterar: *’de tar våra medel och sen skall vi samarbeta "aldrig i livet". Låt oss se vilka fel SwIT gör’.* Med kontinuerlig information minskar risken för konkurrens, men det är viktigt att informationen kommer från båda parter, menar man vidare. Flera projektledare kommenterar att orsaken till de något ansträngda relationerna mellan SwIT och LAN/Af är att man konkurrerar i kursupphandling, och om de kvalificerade arbetslösa. Om LAN/Af och SwIT bättre samordnade sina bas- och spetsutbildning så skulle känslan av konkurrens avhjälpas menar en projektledare.

iv) Hur uppfattar Du LAN:s sätt att arbeta med arbetsmarknadsutbildning och kan LAN dra lärdomar av SwIT:s sätt att arbeta?

I enkäten tillfrågades projektledarna hur de uppfattar LAN:s sätt att arbeta och om de ser några lärdomar LAN kan dra från SwIT:s sätt att arbeta.

En mindre grupp projektledare kommenterar att LAN i deras län arbetar effektivt med utbildningsfrågor och att inte mycket behöver förändras.

Flera projektledare menar att LAN behöver arbeta mer behovsrelaterat, etablera fler företagskontakter och ha mer direktkontakt med näringslivet. *”Kan LAN profilera sig som en ’rekryteringsresurs’ väntar säkert många nya möjligheter.”* I SwIT skall de som deltar i utbildningen var kopplade till ett värdföretag där de

genomför praktik och sedan ev. anställs, det kan vara något för LAN/Af att ta efter anser en projektledare. Några projektledare anser att SwIT ställer högre krav än LAN på de som deltar i utbildning, t ex när det gäller social kompetens. SwIT kan dessutom ställa större krav på arbetsgivarna att anställa de arbetslösa efter kurslut, menar någon.

5.1.5 Projektledarnas kontakt med arbetsförmedlingen

i) Hur ofta har projektledaren kontakt med arbetsförmedlingen?

Kontakten mellan projektledarna och Af har varit intensivare och i de flesta fall fungerat bättre än den mellan projektledarna och LAN.

Tabell 5.14 Hur ofta har Du generellt under projektets gång haft kontakt med Arbetsförmedlingen (t ex genom möten och telefonsamtal)?

Svarsalternativ	Antal	Relativ frekvens
Varje vecka	16	37 %
En till två gånger per månad	21	49 %
Mer sällan	5	12 %
Vi har aldrig haft kontakt	1	2 %
<i>Antal svar</i>	<i>43</i>	<i>100 %</i>

En majoritet av projektledarna har kontakt med Af varje vecka eller 1-2 ggr per månad (37 respektive 49%). En grupp om 12 procent har det mer sällan och en person uppger att man aldrig har varit i kontakt med Af. Att kontakten med Af är mer intensiv än kontakten med LAN är föga förvånande då Arbetsförmedlingen har direktkontakten med de arbetssökande, och tar beslut om utbildningsbidrag. I många fall har projektledarna i början av projektet rest runt i länet för att besöka alla kontor, presentera sig och knyta kontakter.

ii) Vad har kontakten präglats av?

Projektledarna fick sedan svara på vad man ansåg att kontakten mellan dem och Af präglades av.

Tabell 5.15 Min kontakt med Arbetsförmedlingen har främst präglats av

Svarsalternativ	Antal	Relativ frekvens	Kumulativ frekvens
1 Samarbete	15	38 %	38 %
2	14	35 %	73 %
3 Parallellt arbete	7	17 %	90 %
4	4	10 %	100 %
5 Problem	0	0 %	
<i>Antal svar:</i>	<i>40</i>	<i>100 %</i>	

Majoriteten (73%) av projektledarna uppger att man har god kontakt med Af, man samarbetar eller lutar mot samarbete. Parallellt arbete upplever sju projekt-

ledare (17%), fyra säger att kontakten ligger mellan 'problem och motsättningar' och parallellt arbete. En projektledare har markerat två svar, en på samarbete och en på problem och kommenterat att det är helt beroende på vilket kontor man har kontakt med. Dessa noteringar finns inte med i tabellen ovan.

Flera projektledare kommenterar att kontakten med Af är olika beroende på vilket kontor man har kontakt med. Samarbetet har överlag fungerat bra anser projektledarna, intresset från Af har i vissa fall varit större än vad man hunnit med. Af har hjälpt till att hitta deltagare genom att söka i sina register, samt informerat dessa om SwIT-utbildning. Dessutom har Af i vissa fall hjälpt projektledaren att möta företag på orten: *"Af har inledningsvis fungerat som introduktörer i det lokala näringslivet. Idag kontakt vid start av kurser."*

iii) Vad är orsaken till att kontakten fungerat som den gjort?

Då projektledarna kommenterar orsaken till relationen med arbetsförmedlingen fungerat, tar flera upp det positiva med regelbunden kontakt mellan projektledaren och Af: *"En aktiv dialog med engagerade medarbetare har gjort att vi drar åt samma håll."* Flera har hållit intervjuer med sökande till SwIT-kurser på arbetsförmedlingarna, vilket de upplevt som positivt. Ett gemensamt mål stärker kontakten mellan Af och SwIT: *"Vi vill båda göra ett bra jobb: stärka arbetsmarknaden och se till att folk får jobb."*

Då kontakten mellan projektledare och Af inte fungerat är bristande information en av stötestenarna menar projektledarna; personal på Af är dåligt informerade om SwIT-projektet. Informationen från centralt håll verkar inte ha gått fram, menar man, även inom enskilda arbetsförmedlingar kan arbetsförmedlare och handläggares kunskapen variera.

5.1.6 Projektledarnas kontakt med arbetsgivare

Det specifika med SwIT är att projektledarna först går ut till arbetsgivare för att identifiera rekryteringsbehovet, därefter tar man fram utbildningar som tillgodoser dessa behov för att till sist rekrytera arbetssökande till dessa utbildningar. I detta avsnitt presenteras svaren på enkätens frågor som rör projektledarnas kontakt med arbetsgivarna.

i) Företagens respons på SwIT

I enkäten tillfrågades projektledarna hur de upplever arbetsgivarnas respons på vad SwIT erbjuder dem.

Tabell 5.16 Hur skulle Du vilja beskriva arbetsgivarnas respons på vad SwIT erbjuder dem?

Svarsalternativ	Antal	Relativ frekvens	Kumulativ frekvens
1 Mycket positiva	9	21 %	21 %
2	23	55 %	76 %
3 Varken eller	8	19 %	95 %
4	2	5 %	100%
5 Mycket negativa	0	0 %	
Summa	42	100 %	

Majoriteten av arbetsgivarna är mycket positiva eller positiva (21 respektive 55%). Nästan alla resterande projektledare har svarat att företagen respons kan betecknas med alternativet 'varken eller'. Två projektledare har svarat att företagets respons är negativ (mellan 'varken eller' och 'mycket negativa'), detta beror främst på att stora IT-företag kräver hög formell kompetens för att anställa personal.

ii) Stämmer nivån på SwIT:s utbildningar med företagets brist?

Idén bakom SwIT är att utbilda IT-personal i "gränslandet mellan användare och dataspecialister", Industriförbundet menade att bristen var stor och att arbetslösa personer med intresse och fallenhet för data kunde fylla behovet genom en halvårs kurs. I enkäten tillfrågades projektledarna om de anser att nivån på SwIT:s utbildningar överensstämmer med företagets brist.

Tabell 5.17 Anser du att nivån på de utbildningar man kan erbjuda inom programmet överensstämmer med den brist företagen har av IT-kompetens och på så sätt avhjälper de brister som finns?

Svarsalternativ	Antal	Relativ frekvens	Kumulativ frekvens
1 Ja, helt	11	27 %	27 %
2	20	49 %	76 %
3 Varken eller	6	15 %	91 %
4	4	9 %	100 %
5 Nej, inte alls	0	0%	
Antal svar	41	100 %	

Nästan 8 av 10 projektledare anser att nivån på SwIT:s utbildningar stämmer med företagets brist helt eller till stor del. Flera kommenterar att då utbildningen utformas i samarbete med företaget är detta självklart.

De projektledare som svarat att kurserna till stor del täcker företagets behov menar att vissa företag som upplever brist på IT-personal har högre krav än vad SwIT:s kurser kan täcka. Företagen måste ibland anpassa sitt behov till SwIT:s standardutbildningar, eller internutbilda de arbetslösa för att de ska passa helt i företaget.

Sex projektledare anser att utbildningarna varken överensstämmer eller inte överensstämmer med företagets behov av arbetskraft. Flera av dessa kommenter-

rar att främst de större IT-företagen vill ha unga högskoleutbildade med yrkeserfarenhet, inom vissa områden är bristen dock så stor att företagen måste frångå dessa krav. Det kan vara ett glapp mellan vad företagen anser att de behöver och vad de verkligen har behov av menar flera projektledare: *”Våra utbildningar överensstämmer med företagets faktiska behov, företagen har för höga kravprofiler.”* Man måste påverka företagen på det här området menar flera, men det är en långsam process.

Flera projektledare nämner att små och medelstora företag har lättare att anställa de SwIT-utbildade. Det är dock svårt att komma upp i volymer då små och medelstora företag inte har någon möjlighet att anställa flera från en specifik kurs, projektledarna får inventera och leta behov på flera håll – vilket tar tid. Få företag köper en hel utbildningsomgång.

En projektledare menar att de stora företagens krav på hög kompetens även påverkar vissa mindre företag – som kanske har för liten kunskap om vilken hjälp de behöver – att ställa samma höga krav: *”Många företag har svårt att definiera IT-roller i sina företag, de använder sig av etablerade beskrivningar i IT-branschen. Behövs mer tid att hjälpa företagen att hitta möjligheter med resursförstärkning i företaget.”* Det kan vara en gardering om kapacitet, när en mindre kvalificerad sökande väl sitter i intervjusituationen är det ofta individen arbetsgivaren fastnar för menar projektledaren och fortsätter *”De personer vi tar ut kommer normalt inte till intervjuer då de inte har dokumenterad kunskap - med SwIT får de chansen!”* De som deltagit i en SwIT-kurs är inte färdigutbildade påpekar en projektledare, det är arbetsgivarens och den anställdes gemensamma ansvar att fortsätta utvecklingen, IT-kompetens är en färskvara som behöver underhåll.

iii) Vilka överenskommelser gör projektledarna med företagen innan en SwIT-kurs startar?

Innan en utbildning startar skall projektledaren ha ett konstaterat rekryteringsbehov från en arbetsgivare, de antagna till utbildningen skall ha ett värdföretag att göra praktik på för att sedan få någon form av anställning; projekt-, prov- eller tillsvidareanställning. I enkäten tillfrågades projektledarna vilka överenskommelser de gör med arbetsgivarna – värdföretagen – innan en kurs startar.

Tabell 5.18 Vilka överenskommelser gör du med intresserade företag innan du startar en kurs? Flera svar får markeras.

Svarsalternativ	Antal	Relativ frekvens
Muntlig om praktik och anställning	28	49 %
Muntlig om praktik, ej anställning	14	24 %
Skriftligt om praktik och anställning	10	17 %
Annat	6	10 %
Antal svar:	58	100 %

Tabellen ovan visar antalet markeringar projektledarna gjort. Hälften av markeringarna är gjorda på muntliga avtal med intresserade företag om praktik och an-

ställning. Därefter följer muntliga avtal med företag om praktik för eleverna, inte anställning. Det är intressant att se hur de olika projektledarna svarat, i tabellen nedan är svaren uppdelade på projektledarnas olika kombinationer av svar.

Tabell 5.19 Projektledarnas olika kombinationer av svar, överenskommelse med arbetsgivare

Svarsalternativ	Antal	Relativ frekvens
Endast muntlig om praktik och anställning	15	38 %
Olika kombinationer av muntlig, skriftlig och annat	13	33 %
Endast muntlig om praktik, ej anställning	7	18 %
Kombination av muntlig om praktik och muntlig om praktik och anställning	3	8 %
Endast skriftligt om praktik och anställning	1	3 %
<i>Antal svar:</i>	39	100 %

Nästan fyra av tio projektledare (38%) svarar att de *endast* gör muntliga överenskommelser med företagen om praktik och anställning (tillsvidare- praktik). Detta under förutsättning att eleven klarat kursen med godkänt resultat. Flera projektledare har gjort *både* muntliga och skriftliga överenskommelser med arbetsgivarna (33%). En projektledare kommenterar att muntlig överenskommelse görs vid allmänna utbildningar medan skriftlig görs vid skräddarsydd utbildning. Skriftliga åtaganden känns mer bindande än ett muntligt löfte anser många. Sju projektledare svarar att de endast gör en muntlig överenskommelse om praktik, ej anställning. Tre projektledare använder sig av en kombination av de båda muntliga överenskommelserna (8%). En projektledare uppger att endast skriftlig överenskommelser görs med arbetsgivarna.

iv) Leder konstaterat rekryteringsbehov till anställning?

Då eleven är examinerad och färdig med sin utbildning skall man gå vidare till de företag som uppgivit att man har ett rekryteringsbehov av den specifika kompetensen. Projektledarna fick frågan om de konstaterade rekryteringsbehoven även leder till att företagen i de flesta fall erbjuder de arbetslösa praktikplats och arbete efter avslutad utbildning.

Tabell 5.20 Leder konstaterade rekryteringsbehov hos företag (i de flesta fall) till att företaget verkligen erbjuder deltagarna i programmet praktikplats och arbete efter utbildningen?

Svarsalternativ	Antal	Relativ frekvens
Ja	16	40 %
Nej	5	13 %
Ingen uppfattning	19	47 %
<i>Antal svar:</i>	40	100 %

Frågan är något tidigt ställd då enkäten genomfördes hösten 1998 eftersom många projektledare inte kommit så långt som till examinerade elever; 47 procent har

inte heller någon bestämd uppfattning om konstaterat rekryteringsbehov leder till anställning. Vid en uppföljande enkät under våren 2000 kan dessa frågor mätas mer exakt.

40 procent av projektledarna anser att rekryteringsbehov även leder till att företaget tar emot eleven. Dock kommenterar flera som svarat ja att många företag backar mitt i processen, då kravprofilen är gjord och intervjuer med sökande redan påbörjats; det tar mycket tid och kraft. Försämrade lönsamhet, anställningsstopp och omorganisation uppges vara orsaker till att företagen backar.

Fem projektledare menar att konstaterat rekryteringsbehov oftast inte leder till anställning; det beror främst på att arbetsgivaren inte hade behov av personal vid kursslutet, att arbetsgivaren missbedömt behovet från början eller att arbetsgivaren anställt någon annan. Ingen av dessa uppgav tidigare att man gör skriftliga avtal med arbetsgivaren.

v) Koppling mellan kursdeltagare och värdföretag

Projektledarna har olika erfarenheter av hur eleverna är kopplade till värdföretag i början respektive i slutet av utbildningen.

Tabell 5.21 Uppskattningsvis, hur stor procent av deltagarna på en kurs är direkt kopplade till ett värdföretag, med löfte om anställning...

	Då kursen börjar		Då kursen slutar	
Svarsalternativ	Antal	Relativ frekvens	Antal	Relativ frekvens
Under 25 %	3	11 %	0	0 %
25-50 %	0	0 %	1	5 %
51-75 %	2	7 %	4	21 %
76-99 %	9	33 %	11	58 %
100 %	13	48 %	3	16 %
<i>Antal svar:</i>	27	100 %	19	100 %

Tretton projektledare svarar att man har 100 procentig täckning av deltagare kopplade till värdföretag vid kursens början. Två projektledare har svarat 100 procent vid kursens början *och* slut (ingen av dessa hade startat sin första kurs då de besvarade enkäten, vilket gör att man får se procenttalen som uppsatta mål).

Alla som haft kursslut har minskat sitt procenttal 'direkt kopplade elever' till mellan 60 och 80 procent. Det är skillnad på om man har en riktad kurs mot ett företag eller en allmän kurs: vid riktade kurser tas alla upp av det aktuella företaget, vid allmänna kurser är färre elever direkt kopplade. En projektledare menar att de arbetslösa inte vill ha arbete på värdföretaget när de kommer ur från utbildningen, utan hittade andra jobb.

Tre projektledare har svarat att de har under 25 procent av deltagarna kopplade till värdföretag när de startar en utbildning, alla har höjt frekvensen vid kursslutet. De arbetar extra hårt med att finna värdföretagen under kursens gång.

En stor grupp om 15 personer anser att frågan inte går att besvara då de inte kommit till avslut i sin kurs, eller att andelen elever kopplade till värdföretag skiljer sig väsentligt mellan olika kurser.

vi) Företagen och rekryteringsprocessen

Arbetsgivarna finns med på ett aktivt sätt i rekryteringsprocessen av arbetslösa till SwIT-kurserna. Flera företag har funnits med och intervjuat sökande.

Tabell 5.22 Har värdföretagen genomfört intervjuer med de sökande innan de antagits till en SwIT-kurs?

	Antal	Relativ frekvens
Ja	33	89 %
Nästan alltid	14	38 %
Flera gånger	13	35 %
Enstaka gång	6	16 %
Nej	4	11 %
Summa:	37	100 %

Nästan fyra av tio projektledare (38%) uppger att värdföretagen nästan alltid deltagit vid intervjuer med sökande till utbildningarna. Endast fyra projektledare svarar att de aldrig haft företagen med vid något intervjutillfälle, övriga har haft arbetsgivare med flera gånger (35%) eller någon enstaka gång (16%).

Andra varianter är att projektledaren gör en totalprofil på de intressanta sökande utifrån test och intervjuer. Profilen presenteras sedan för arbetsgivaren som angivit behov av kompetens och arbetsgivaren gör sedan det slutliga urvalet.

5.1.7 Urvalsprocessen

Projektledaren (och ev. den extra konsulten i urvalsprocessen) genomför test och intervjuer med de sökande till utbildningarna. Det test de flesta projektledare använder sig av heter Test för selektion och träning (TST).³¹ Testet skall visa om den sökande har förmåga att tillgodogöra sig undervisningen, det mäter däremot inte förkunskaper inom IT-området. Till testresultatet kommer en intervju som genomförs av projektledaren eller konsulten i urvalsprocessen. Enligt avtalet om genomförande av det nationella programmet för IT-utbildning ska programmet rikta sig till personer med *”fallenhet och intresse för IT-frågor”*. Nedan presenteras projektledarnas svar på frågor som rör urvalsprocessen.

i) Egenskaper hos den sökande

I enkäten tillfrågades projektledarna hur de rangordnar vissa egenskaper hos en sökande. Man fick välja ut fem av nio givna alternativ och sedan rangordna dem inbördes där ett är den viktigaste egenskapen och fem är den minst viktiga. Det fanns även utrymme för egna alternativ.

³¹ Testet är upphandlat av SwIT enligt lagen om offentlig upphandling.

Tabell 5.23 Rangordna följande egenskaper

	Medelvärde	Typvärde	Antal projektledare som valt att rangordna alternativet
Intresse och fallenhet	1,94	1	31
Social kompetens	2,29	2	34
Annat*	2,71	1	14
Datorvana och förkunskap	3,15	4	26
God svenska gärna engelska	3,35	4	23
Högskoleutbildning	3,2	4	5
Arbetslivserfarenhet	3,86	5	21
Resultat på TST	4	5	12
Gymnasieutbildning	4	4	10
Tillhör underrepresenterad grupp	4,57	5	7

*Annat är t ex motivation och ambition, entusiasm, målinriktning, passar företaget, goda kunskaper i engelska.

Det alternativ som flest projektledare valde på första plats var att den sökande visat intresse och fallenhet för IT. Alternativet har lägst medelvärde - ligger närmast ett - och har rangordnats av 31 projektledare.

Alternativet att den sökande har social kompetens hamnar på andra plats, 34 projektledare har rangordnat alternativet som fått medelvärde 2,29. På tredje plats kommer det öppna alternativet 'annat', vilket främst definieras med "*motivation, glöd och ambition*" eller "*välmotiverad och entusiastisk*". En slags förstärkning av det givna alternativet intresse och fallenhet. Fyra projektledare har inte alls valt ut intresse och fallenhet, en av dessa har valt att markera 'annat' med det snarlika "*motivation och engagemang*" som första alternativ. Det råder en stor samstämmighet mellan projektledarna att 'intresse och fallenhet' och 'social kompetens' bör rankas högt vid uttagningen till programmet. Samtliga projektledare som besvarat frågan har tagit med alternativet 'social kompetens' i sin ranking.

Krav på att den sökande har datorvana och förkunskap på området hamnar på fjärde plats i rankingen. Här finns det en stor spridning på projektledarnas svar, några rankar det som den viktigaste egenskapen, medan flera projektledare inte alls rankar alternativet.

Som femte egenskap kommer enligt en strikt definition att den sökande har en högskoleutbildning, dock har endast fem projektledare rangordnat alternativet mot 23 som rangordnat att den sökande talar god svenska och gärna engelska. Detta alternativ har visserligen ett något högre medelvärde än 'högskoleutbildning' men får ändå anses vara högre prioriterat hos de flesta projektledare. Tidigare universitetsutbildning är det alternativ som oftast har valts bort av projektledarna.

Arbetslivserfarenhet, resultat på TST, gymnasieutbildning och tillhörighet till underrepresenterad grupp följer sedan i fallande ordning.

Tre projektledare har rankat 'goda kunskaper i svenska' som den viktigaste egenskapen och en har valt 'tidigare högskole- eller universitetsutbildning' på första plats. Tre projektledare har missförstått instruktionerna och använt sig av samma siffra flera gånger, dessa svar ingår inte i redovisningen. Alla tre har dock rankat intresse och fallenhet med 1. En projektledare har ansett att frågan är omöjlig att besvara "*totalprofilen är viktigast*". En projektledare deltar inte i urvalsprocessen och har därför inte besvarat frågor som rör denna.

ii) *Hur arbetar projektledarna för att ge underrepresenterade grupper särskilt stöd?*

I avtalet stipuleras, som vi tidigare sett, att kvinnor, invandrare och arbetshandikappade skall ges särskild möjlighet att delta i utbildningen. Om två sökande har "*lika utfall vid urvalsbedömningen skall de personer som tillhör de underrepresenterade grupperna prioriteras*". I områden där så är möjligt skall särskilda kurser för kvinnor anordnas.

Tabell 5.24 Hur arbetar Du för att ge dessa grupper särskilt 'stöd'? Flera svar får markeras!

Svarsalternativ	Antal	Relativ frekvens
Arbetat för att få företag att anställa ur dessa grupper	21	30 %
Särskiljer inte dessa grupper på något sätt	16	23 %
Annat*	13	19 %
Särskild annonsering och marknadsföring	7	10 %
Särskilda kurser för dessa grupper	6	9 %
Lägre förkunskapskrav för dessa grupper	6	9 %
Antal markeringar:	69	100 %

* Annat kan t ex vara att man tänker på att få balans i en grupp, haft föredrag på mässor av olika slag, "*personligt stöttat dem*", eller stött på Af om särskild information till dessa grupper.

Projektledarna fick frågan hur de arbetar med de underrepresenterade grupperna. Flera alternativ fick markeras, totalt gjorde projektledarna 69 markeringar. Det alternativ som valdes i störst utsträckning var att man arbetat särskilt med att få företag att anställa personer ur dessa grupper (21 markeringar eller 30%). Därefter följer den grupp som säger att de inte särskiljer dessa grupper på något sätt – 23 procent av markeringarna. Av de projektledare som markerat att de inte särskiljer underrepresenterade grupper har 11 *endast* markerat detta medan 5 projektledare kombinerat det med att markera t ex 'särskild annonsering' eller 'påverkat företag att anställa'.

Sex projektledare har markerat att man haft lägre förkunskapskrav för de underrepresenterade grupperna. Andra projektledare kommenterar att det inte är möjligt att ha lägre förkunskapskrav vid kursintag eftersom personen inte kommer att bli anställd av arbetsgivaren. Sex projektledare uppger att man anordnat särskilda kurser för de underrepresenterade grupperna, det gäller då kvinnor och arbetshandikappade. På alternativet annat finns 13 markeringar, det kan vara att man "*personligen stöttat dessa grupper*", eller "*försöker läsa mellan raderna*" i

ansökningarna, någon har deltagit vid en kvinnomässa för att informera om SwIT:s kurser.

iii) *Företagens vilja att anställa personer ur de underrepresenterade grupperna*

Tabell 5.25 Har Du varit med om att värdföretagen varit motvilliga att åta sig att anställa eller erbjuda praktik till personer ur en eller flera av de underrepresenterade grupperna?

Svarsalternativ	Antal	Relativ frekvens
Nej	21	51 %
Ja	12	29 %
Ingen uppfattning	8	20 %
Antal svar:	41	100 %

På frågan om projektledarna har upplevt att värdföretagen varit motvilliga att anställa eller erbjuda praktik till personer ur de underrepresenterade grupperna svarar 21 projektledare nej (51%).

Tolv projektledare säger sig ha upplevt att företagen varit motvilliga att anställa personer från en eller flera av de underrepresenterade grupperna (29%). Samtliga tolv har markerat invandrare; språket är ett hinder för många företag, de vill ha vad en projektledare kallar *"klockren svenska"*. Det kan även vara föreställningar om andra kulturer som gör arbetsgivarna motvilliga till att anställa invandrare.

Tre projektledare svarar att de dessutom märkt att arbetsgivare varit motvilliga att anställa kvinnor, en projektledare menar att det finns kulturella föreställningar hos arbetsgivare att *"kvinnor inte kan teknik"* och att *"de inte kan jobba lika mycket som män"*. Andra kommenterar bristen på IT-intresserade kvinnor, företagen tar gärna emot kompetenta kvinnor *"men det är låg tillgång på sådana"*.

Endast en projektledare svarar att han upplevt att arbetsgivare varit motvilliga att anställa arbetshandikappade.

En projektledare kommenterar att åldern 50+ är ett problem när företag ska anställa ny personal.

5.1.8 Mål med projektet

i) *Projektledarnas mål*

Projektledarna ombads formulera sina mål med projektet när de gick in i det. Svaren kan sammanfattas med rekrytering, tillväxt, kompetenshöjning och arbete.

Många projektledare betonar att SwIT är ett rekryteringsprojekt till näringslivet, inte en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. SwIT är ett tillväxtprojekt med inriktning på arbetsgivarnas brist. *"1. Tillgodose små och medelstora företag i länet med kompetent personal inom olika områden, eller enligt deras önskemål. 2. erbjuda arbetslösa personer med "rätt" talang och drivkraft att erhålla en kvalificerad yrkesutbildning med certifiering inom PC och nätverksteknik."*

Ett exempel på en vanlig målformulering är följande: ”Att åstadkomma en höjning av den allmänna IT-kompetensen hos företagarna i länet genom att finna 200 nya arbetsplatser i företagen och besätta dem med personal från SwIT.”

De flesta nämner även vikten av att få människor i arbete: ”Höja nivån på IT-kunskaperna i svenska företag men framförallt få ut människor i arbetslivet. Att vara dörröppnare och speciellt för dem som har lite svårt att skapa kontakt och inte kommer längre än till ansökan. Stödja och hjälpa människor genom utbildning som leder till deras livsmål att jobba inom IT.” En annan projektledare formulerar sina mål som: ”Samhällsnyttigt. Balans mellan tillgång och efterfrågan på IT-arbetskraft. Utveckla människor (psykosocialt välbefinnande) samt minska arbetslösheten.”

ii) Andra aktörers mål

Projektledarna får sedan relatera sina mål till andra aktörer i projektet: övriga projektledare, SwIT centralt, LAN och Af, regeringen och slutligen Industriförbundet och IT-företagen. I huvudsak anser projektledarna att deras mål överensstämmer med övriga aktörer, men viss spridning finns. Var tredje projektledare (14 stycken) har uttryckt att deras mål skiljer sig från övriga aktörer för något av alternativen. Någon menar att de centrala aktörerna ”har saknat en gemensamhetssyn, vilket försvårar”.

Tabell 5.26 Har, enligt Din uppfattning, Dina mål med projektet skilt sig från..

Svarsalternativ	Övriga projektledare		SwIT centralt		LAN/Af		Regeringen		Industriförbundet och IT-företagen	
Ja	9	21 %	3	8 %	4	10 %	3	8 %	2	5 %
Nej	24	58 %	37	93 %	24	60 %	28	70 %	29	76 %
Ingen uppfattning	9	21 %	0	0%	12	30 %	9	22 %	7	19 %
Summa:	42	100 %	40	100 %	40	100 %	40	100 %	38	100 %

Nio projektledare (21%) har svarat att deras mål skiljer sig från övriga projektledare, nio att de inte har någon uppfattning om målen skiljer sig eller ej. Flera projektledare anser att de individuella målen har krockat med andra projektledare i regionen, vilket lett till att man arbetat mindre effektivt och konkurrerat med varandra. Var och en ’håller på sitt’ och man har svårt att dela med sig av sina egna erfarenheter. Vissa projektledare är besvikna på att andra inte har en överenskommelse med ett värd företag innan de tar in arbetslösa i utbildning, utan startar kurser ändå.

På var och ett av de övriga alternativen (SwIT centralt, regeringen och Industriförbundet och IT-företagen) anser mellan två och fyra projektledare att deras mål skiljer sig från någon av aktörerna.

37 av 42 projektledare (93%) anser att deras mål har överensstämmt med det centrala projektkansliet, vilket är den högsta siffran för någon av aktörerna. Tre

projektledare anser att de har andra mål än SwIT centralt, de efterlyser tydligare målformulering och bättre uppföljning av satta mål.

Tre projektledare anser att deras mål skiljer sig från regeringens, nio (22%) har ingen uppfattning. Av dessa har fyra inte läst SwIT och regeringens avtal.

Sju projektledare har ingen uppfattning om deras mål överensstämmer med Industriförbundet och IT-företagen. Två anser att deras mål helt avviker.

30 procent av projektledarna ha ingen uppfattning om deras mål med projektet stämmer överens med länsarbetsnämnden och arbetsförmedlingen. Den troliga orsaken till detta är att många LAN/Af inte formulerat egna (eller gemensamma) mål hur de ska samarbeta med SwIT. Majoriteten av projektledarna menar dock att de känt att SwIT:s och LAN/Af:s mål överensstämmer.

5.1.9 Lärdomar av SwIT-projektet

Den sista frågan projektledarna fick lyder: *”Om du men den kunskap du har idag skulle genomföra ett liknande projekt, vilka lärdomar bör man dra av SwIT-projektet?”* Nedanstående avsnitt innehåller flera citat från projektledarna, kommentarerna är ordnade under rubriker som inte helt täcker de olika inläggen men gör det en aning mer överskådligt.

i) Administration och IT-stöd

En kommentar som återkommer hos nästan alla som svarat är den brist på IT- och administrativt stöd man upplevt. Det bör vara färdigt innan projektet startar. *”Administrativa rutiner måste fungera från början, det undviker att mycket kraft förlösas. Administrativa uppgifter borde minimeras för de lokala projektledarna om uppgiften är att skapa möjligheter och bygga upp kontakter.”*

ii) Marknadsföringen och programrådsföretagen

Marknadsföringen är nästa stora område som projektledarna kommenterar, den måste vara omfattande och proffsig från allra första början.

De dataföretag som sitter i programrådet har inte informerat om SwIT i tillräcklig utsträckning menar flera projektledare. Programrådsföretagen måste ta sitt ansvar och arbeta mer ut mot sina företag: *”Programrådsföretagen måste fungera som dörröppnare på ett bättre sätt än idag. Projekttiden är kort och då många kontakter med företag rinner ut i sanden behöver vi säkrare skott för att vinna tid.”* Företagen och den tänkta målgruppen för utbildningarna måste ha kunskap om programmet, om de inte har förkunskap innebär det fördröjningar av projektet.

iii) Förarbete, målformulering samt individuella- kontra gemensamma mål

En projektledare menar att förarbetet innan projektet startade borde vara mer omfattande och kommenterar att en omfattande behovsanalys, gjord av en neutral part, borde gjorts före projektstarten. En av grundtankarna, att lågutbildade utan speciell förkunskap efter 20 veckor kan avhjälpa bristen på IT-personal, ifrågasätts: *”Projektet måste definieras tydligare och förankras i verkligheten på ett*

mer realistiskt sätt. De lågutbildade är inte särskilt attraktiva i IT-branschen eller som IT-hantverkare i andra branscher. Många av dem vi utbildar har en högre utbildning än vad som ursprungligen var tänkt. Företagen är betydligt mer restriktiva att investera i ny personal trots den hjälp de får av SwIT än vad jag föreställt mig.” En större förundersökning hade pekat på detta förhållande menar man, det är något att ta med sig i nästa projekt.

Flera projektledare kommenterar vikten av tydliga målsättningar och att målen följs upp kontinuerligt. Från centralt håll kan det vara bra att ha regelbunden resultatuppföljning och god överblick över en nätverksorganisation som SwIT. En bra projektplan som tjänar till att stämma av uppnådda resultat mot är också viktigt. Sex projektledare tar åter upp att gemensamma mål är att föredra framför individuella, samarbete ökar effektiviteten och minskar konkurrens och merarbete. På så sätt kan man ta vara på allas unika kompetens, menar man

iv)Företag

Flera projektledare kommenterar att det inom projektet inte funnits tid att gå in och utreda vilken IT-kompetens de enskilda företagen behöver. Det hade varit önskvärt att ha mer tid till behovsinventering i företag; det behövs insatser för att hjälpa företagen med 'beställarkompetens' så att de små och medelstora företagen får mer kunskap och kan växa och bli mer effektiva med hjälp av IT, menar man.

En projektledare menar att man bör ställa högre krav på värdföretagen än vad som gjorts i projektet, de kan t ex vara med och finansiera delar av utbildningen. En egen kostnad gör att arbetsgivarna blir mer intresserade av utbildningen, tar mer ansvar för de som utbildas och blir mindre benägna att backa från löften om praktik och anställning.

5.2 Länsarbetsnämnd och arbetsförmedling

5.2.1 Enkätens upplägg

Under vecka 4 och 5 1999 utgick en enkät till samtliga länsarbetsnämnder samt ett urval arbetsförmedlingar i samtliga län.³² I Stockholm, Göteborg och Malmö ombads sammanlagt åtta Af-representanter att svara på enkäten. Att storstadslännen är överrepresenterade beror på att fler lokala projektledare arbetar i dessa län och att kursutbudet har varit relativt stort.

Enkäten bestod av fem delar: (1) kontakt med SwIT:s lokala projektledare (2) LAN/Af:s upphandling av IT-utbildningar (3) påståenden i syfte att belysa hur projektet uppfattas inom AMV (4) allmänna frågor om programmet och slutligen (5) utrymme för kommentarer om enkäten och möjlighet att tillägga viktiga åsikter som inte kommit fram. Enkäten finns i sin helhet i bilaga.

³² Urval: då inte alla arbetsförmedlingar haft samma kontakt med SwIT ombads Länsarbetsnämnden namnge en person på en arbetsförmedling i länet som haft särskild kontakt med SwIT, t ex på orter där en kurs genomförts eller en person som sitter i ev. referensgrupp.

För att få upp svarsfrekvensen har flera påminnelser utgått både via e-post och telefon. Sammanlagt har 37 svar inkommit vilket ger en svarsfrekvens på 80 procent. Bortfallet är störst bland skogslänen följt av 'övriga' län. I storstadslänen har svarsfrekvensen varit 100 procent. Ett av skogslänen finns inte representerat i svaren då varken Länsarbetsnämnden eller Arbetsförmedlingen har besvarat enkäten. Bortfall på enskilda frågor redovisas kontinuerligt.

5.2.2 Bakgrundsinformation om de svarande

Majoriteten av de svarande är kvinnor och representanter från Arbetsförmedlingen. De svarande är som vi ser nedan spridda över landet, med en tonvikt på 'övriga' län. Motsvarande frågor som ställdes till projektledarna om ålder och utbildningsbakgrund har inte ställts i denna enkät.

Tabell 5.27 Geografisk spridning

Geografi	Antal	Relativ frekvens
Storstads län	11	30 %
Skogslän	8	21 %
Övriga län	18	49 %
<i>Antal svar:</i>	<i>37</i>	<i>100 %</i>

Tabell 5.28 De svarandes kön

Kön	Antal	Relativ frekvens
Man	13	35 %
Kvinna	24	65 %
<i>Antal svar:</i>	<i>37</i>	<i>100 %</i>

Tabell 5.29 Svarsfördelning länsarbetsnämnder och arbetsförmedlingar

	Antal	Relativ frekvens
Länsarbetsnämnd	15	41 %
Arbetsförmedling	22	59 %
<i>Antal svar:</i>	<i>37</i>	<i>100 %</i>

5.2.3 LAN/Af:s kontakt med SwIT

i) Hur ofta möter LAN/Af-representanten SwIT?

I enkäten tillfrågades LAN och Af hur ofta de haft kontakt med SwIT under projektperioden. Motsvarande fråga ställdes tidigare till SwIT:s projektledare.

Tabell 5.30 Hur ofta har Du som representant för LAN/Af haft kontakt med någon av SwIT:s projektledare i länet (t ex genom möten och telefonsamtal)?

Svarsalternativ	Antal	Relativ frekvens	Kumulativ frekvens
Varje vecka	5	14 %	14 %
En till två ggr per månad	16	43 %	57 %
Mer sällan	16	43 %	100%
Aldrig haft kontakt	0	0 %	
<i>Antal svar</i>	<i>37</i>	<i>100 %</i>	

Över hälften av de svarande uppger att man har kontakt med SwIT minst en gång i månaden. Det är främst arbetsförmedlingar, eller länsarbetsnämnder som ingår i en referensgrupp till SwIT, som uppger att man ofta har kontakt med SwIT:s projektledare. 24 procent av de svarande uppger att man har kontakt mer sällan, vissa har dock även här uppgivit att man möts en gång per månad. En stor grupp av de som svarat att LAN/Af och SwIT mötts sällan preciserar att det rör sig om någon gång i kvartalet. Vissa kommenterar att kontakten med SwIT:s projektledare varierat mycket under året.

Då man delar upp svaren mellan Af och LAN framträder den bild som projektledarna gav, dvs. att kontakten främst sker med Af:s representanter. 18 procent av Af svarar att de har kontakt med SwIT:s projektledare varje vecka och ytterligare 45 procent att de har kontakt med SwIT en till två gånger i månaden. Endast en länsarbetsnämnd uppger att man har kontakt med SwIT:s projektledare en gång i veckan medan 53 procent svarar att man har kontakt mer sällan.

ii) Referensgrupp

Tabell 5.31 Finns det en referensgrupp till SwIT i länet? Svaren är från länsarbetsnämnderna.

Svarsalternativ	Antal	Relativ frekvens
Ja	5	33 %
Nej	10	67 %
<i>Antal svar</i>	<i>15</i>	<i>100%</i>

Ungefär vart tredje län har inrättat en länsövergripande referensgrupp till SwIT, gruppen kan t ex bestå av ansvarig för upphandling på länsarbetsnämnden, representanter från en eller flera arbetsförmedlingar, ev. inriktade på teknik och data, samt SwIT:s lokala projektledare.

Utöver referensgrupperna på länsnivå finns olika grupper på lokal nivå, det finns exempel på mindre städer som har en sorts lokal referensgrupp för kommunen, eller andra sorters informella grupper som möts vid behov.

iii) Vad har kontakten mellan LAN/Af och projektledaren präglats av?

LAN/Af fick samma fråga som projektledarna när det gällde att beskriva typen av kontakt – har kontakten präglats av samarbete, parallellt arbete eller motsättningar?³³

Tabell 5.32 LAN/Af:s kontakt med SwIT:s projektledare har främst präglats av ...

Svarsalternativ	Antal	Relativ frekvens	Kumulativ frekvens
1 Samarbete	4	11 %	11 %
2	6	16 %	27 %
3 Parallellt arbete	11	30 %	57 %
4	15	40 %	97 %
5 Problem och motsättningar	1	3 %	100 %
Antal svar	37	100 %	

Endast 4 av 37 svarande (11%) beskriver att kontakten präglas av samarbete. 16 procent menar att kontakten varit mellan samarbete och parallellt arbete, tillsammans 27 procent (att jämföra med projektledarnas 62 procent). 30 procent av LAN/Af anser att kontakten varit av parallell natur och så många som 40 procent har beskrivit kontakten med en fyra, dvs. mellan alternativen parallellt arbete och problem och motsättningar.

Tabell 5.33 Frekvens, uppdelat på LAN och Af

Svarsalternativ	Länsarbetsnämnden	Arbetsförmedlingen
1 Samarbete	7 %	14 %
2	13 %	18 %
3 Parallellt arbete	33 %	27 %
4	47 %	36 %
5 Problem och motsättningar	0 %	5 %
Antal svar	100%	100%

Det är främst länsarbetsnämnderna som har en avvaktande inställning, av de 15 länsarbetsnämnder som svarat har 3 svarat med alternativ 1 eller 2 (samarbete eller mellan samarbete och parallellt arbete) vilket motsvarar 20 procent. Nästan hälften av LAN har svarat med att markera nummer 4, mellan parallellt arbete och problem och motsättningar (47%). Arbetsförmedlingarna är som vi ser i tabellen överlag mer positiva i sina omdömen, spridningen är samtidigt större.³⁴

³³För att göra en kort repetition ansåg 62 procent av projektledarna att kontakten med länsarbetsnämnden och arbetsförmedlingen utgjorts av samarbete eller mellan samarbete och parallellt arbete. 27 procent ansåg att det var parallellt arbete, 8 procent lutade mot problem och motsättningar medan 1 procent uttryckte att det var problem och motsättningar. Siffran utgörs av en sammanläggning av projektledarnas svar på kontakt med länsarbetsnämnd respektive arbetsförmedling, tabell 5.13 och 5.15.

³⁴ Vissa av dem som svarat med 4 (mellan parallellt arbete och problem och motsättningar) säger att man inte har problem men att man inte heller samarbetar. Då man läser kommentarerna tycks flera LAN/Af ha valt alternativ 4 framför alternativ 3 (parallellt arbete) då man vill beskriva ett sorts mellanläge. Om man arbetar parallellt väljer man 4, trots att man i kommentarerna förtydligar att det inte direkt finns problem och motsättningar.

Främst menar LAN och Af att projektledaren informerar bristfälligt *"de berättar inte allt - det känns som de undanhåller information"* skriver någon. Kontakten har på flera håll förbättrats över tiden, man finner kanaler för information.

Kontakten och informationen är särskilt viktigt när det gäller de arbetslösas utbildningsbidrag. Om Af får en uppmaning om att bevilja utbildningsbidrag till sökande någon dag innan kursstart står man inför fullbordat faktum och känner sig överkörda av SwIT. Mötet mellan adhoc-rati och byråkrati gnisslar. En av de svarande ger uttryck för detta: *"Problemen är många och kommunikationen dålig. T ex: SwIT lovar sökande åtgärder som arbetsförmedlingen borde avgöra. SwIT beviljar utbildningar efter varandra utan uppehåll och utan att kontakta handläggaren på Af."*

De som upplevt att samarbetet fungerat bra har i mindre utsträckning kommenterat detta, en av de svarande beskriver ett positivt samarbete: *"IT-området är brett och ger utrymme för "spetsar" inom flera olika områden. Samarbetet med SwIT har givit oss möjlighet att utveckla spetskompetens inom fler områden."*

iv) Vad är orsaken till att kontakten mellan LAN/Af och projektledaren fungerat som den gjort?

LAN/Af hänvisar främst till projektledarnas brist på intresse som orsak till att kontakten mellan projektledarna och LAN/Af inte fungerat: *"SwIT ansåg inte att det ingick i deras uppgifter eller målsättning att ha kontakt med oss"* säger en Länsarbetsnämnd. Projektledarna har uppfattats som att de vill sköta allt själva, många svarar att de *"kör sitt eget race"* och inte är intresserade av djupare kontakter. Flera LAN/Af uttrycker en frustration att deras kunskap inte efterfrågats; SwIT hade kunnat dra nytta av den kunskap och kompetens som Af har t ex då det gäller upphandling av utbildningar, förkunskapskrav till yrkesutbildning och regelverk. Okunskap är också en orsak till att kontakten inledningsvis inte fungerade tillfredsställande. En av de svarande menar att LAN/Af och SwIT var dåligt informerade om varandras uppdrag i början men att kunskapen och kontakten ökat efterhand.

I de län där samarbetet fungerat ger LAN/Af uttryck för att man har arbetat mot samma mål och att SwIT avlastat LAN/Af i deras arbete. *"Vår arbetsförmedling och projektledarna har haft gemensamma intressen och våra mål har samverkat. Både SwIT:s personal och Af:s personal är också mycket resultatorienterade"*. Andra kommenterar att samarbetet bygger på en ömsesidig respekt, man tar kontakt via telefon och e-post när det behövs. Andra kommenterar att SwIT avlastat LAN/Af i deras arbete, vilket man upplevt som mycket positivt.

5.2.4 Upphandling

i) Vilken typ av IT-utbildning har LAN/Af upphandlat?

LAN/Af fick frågan vilken typ av IT-utbildning de upphandlat under året - spetsutbildningar, grundläggande IT-utbildningar och/eller förberedande utbildningar till SwIT-kurs. Man ombads att uppskatta i procent hur stor andel av de olika grupperna som upphandlats. Frågan har varit svår att besvara, många har valt att lämna den helt och andra har valt att beskriva de kurser som ges med ord. Det

innebär att en översiktlig sammanställning av svaren blir problematisk, men vissa tendenser kan skönjas.

Den största delen av de svarande uppger att man främst köpt och anordnat IT-spetsutbildningar, yrkesinriktade utbildningar inom olika områden: nätverkstekniker, systemutvecklare, Virtual Reality-utvecklare, CAD och Photo Shop är några exempel. De flesta län har också någon form av IT-orientering eller baskurser, EDCL-körkort och 'prova på'-kurser. I åtta olika län har någon frånt LAN eller Af markerat att man genomför någon form av förberedelsekurser inför SwIT-kurs. Någon har förtydligat att det främst gäller förberedelsekurser för kvinnor då få kvinnor söker sig till datakurser. Flera påpekar att deras orienteringskurser syftar till förberedelse för spetsutbildningar såväl inom SwIT som LAN/Af.

Ytterligare en aktör på marknaden för IT-utbildningar är Kunskapslyftet. Flera av dem som går vidare i SwIT och LAN/Af:s IT-spetsutbildningar har en grundläggande utbildning därifrån.

ii) Har upphandlingen påverkats av SwIT?

Hos den övervägande delen av LAN och Af uppger man att tillkomsten av SwIT påverkat upphandlingen av IT-utbildning.

Tabell 5.34 Har Din LAN/Af:s upphandling av IT-utbildning på spetsnivå påverkats av att SwIT börjat arbeta i länet?

Svarsalternativ	Antal	Relativ frekvens
Ja	9	25 %
Till viss del	14	39 %
Nej	13	36 %
<i>Antal svar:</i>	<i>36</i>	<i>100 %</i>

En fjärdedel svarar att SwIT absolut har påverkat LAN/Af:s upphandling av IT-kurser, och 39 procent att det påverkat till viss del. Om man anordnar parallella kurser riskerar marknaden, framförallt i mindre län, att bli mättad och dessutom uppstår konkurrens om kvalificerade arbetslösa som kan delta i utbildning.

När SwIT låg i startgroparna verkar många LAN/Af dragit ner på utbildningen för att avvakta SwIT:s start, då det dröjde innan SwIT-utbildningarna startade i länet, eller på orten, började LAN/Af åter planera och köpa upp utbildningar vilka i några fall inföll parallellt med SwIT:s utbildningar.

Vissa län har särskilt satsat på att höja den allmänna IT-kompetensen hos de arbetslösa enligt en trappstegsmodell. Den arbetslöse deltar i IT-orienteringskurser och förberedande kurser för att sedan, efter någon vecka, fortsätta i en SwIT-utbildning – eller en spetsutbildning i LAN/Af:s regi. Båda aktörerna får då ett stort urval av relevanta sökande och de som deltar i orienteringskursen har ett specifikt mål att arbeta mot. Kurserna är resultatet av ett nära samarbete mellan LAN/Af och SwIT.

iii) Olika moment i förberedelserna för kurs

Den sista frågan som berör upphandling handlar om hur mycket tid olika moment tar då LAN/Af skall starta en IT-spetsutbildning. En liknande fråga, dock ej exakt likadant utformad, ställdes även i projektledarenkäten.³⁵ Sammanlagt har 27 svar givits på frågan, många har lämnat den och ansett att den är för svår att svara på då uppgifterna både ligger hos LAN och Af.

Tabell 5.35 Hur mycket tid tar uppskattningsvis följande moment då LAN/Af startar och genomför en IT-spets utbildning? Procentsatser

Arbetsområden	Medelvärde	Median
Kontakt med sökande	30 %	30 %
Kontakt med utbildningsanordnaren	25 %	25 %
Upphandlingsprocessen	21 %	20 %
Kontakt med arbetsgivare	20 %	20 %
Annat *	5 %	0 %

*Annat kan vara kontakt med kursdeltagare under kursen, massmediakontakter, kvalitetsuppföljning och "intern och extern omvärldsorientering".

Som vi ser i tabellen dominerar kontakten med de sökande (30%), därefter följer kontakt med utbildningsanordnare (25%) och arbetet med upphandlingsprocessen. Som fjärde alternativ hamnar kontakt med arbetsgivare; som tar uppskattningsvis 20 procent av tiden.

Då vi delar upp länsarbetsnämnden och arbetsförmedlingens svar ser vi, föga överraskande, att arbetsförmedlingen uppskattat tidsåtgången för kontakten med sökande högre än vad länsarbetsnämnden gjort. Hos länsarbetsnämnden stiger procentsatsen för arbetsgivarkontakten medan sökandekontakten sjunker. Tabellen ovan, där Af och LAN är sammanräknade, bör ge en relativt god bild av hur uppdelningen ser ut då en utbildning startar.

5.2.5 Påståenden

För att få en bild av hur det nationella IT-programmet uppfattats inom AMV användes en rad påståenden. Antal personer som svarat på varje fråga markeras i kolumn N.

i) Allmänt

Påståendena börjar med en allmän del som bl. a behandlar SwIT som konkurrent eller komplement till AMV.

³⁵ Se tabell 5.5

Tabell 5.36 Påståenden, allmänt

	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls	N
SwIT är ett bra komplement till LAN /Af:s ordinarie verksamhet på IT-området	17 %	17 %	52 %	14 %	36
SwIT är en konkurrent till LAN/Af:s ordinarie verksamhet på IT-området	8 %	20 %	29 %	43 %	35
SwIT avlastar LAN /Af:s ordinarie verksamhet på IT-området	8 %	8 %	39 %	45 %	36
Satsningen på SwIT är ett utslag av misstro mot AMV:s kompetens att sköta IT-utbildning	26 %	11 %	40 %	23 %	35
SwIT har inneburit att man på LAN/Af mer systematiskt diskuterar utvecklingen av IT-jobb i länet	3 %	5 %	39 %	53 %	36
AMV hade använt de resurser SwIT fått för IT-utbildning på ett mer effektivt sätt	29 %	24 %	35 %	12 %	34

Lite drygt tre av tio instämmer helt eller till stor del med påståendet att SwIT är ett bra komplement till AMV. Över hälften (52%) instämmer till viss del och 14 procent instämmer inte alls i påståendet. Många som markerat att de instämmer till viss del förtydligar att man tycker att SwIT är ett bra, men kanske inte nödvändigt, komplement till LAN/Af som skulle kunna göra detsamma om ekonomiska och personalmässiga resurser kommit AMS till del.

Andra menar att SwIT är ett positivt komplement till LAN/Af då det ruskar om organisationen, nytänkande kan ha svårt att få fäste inom verket, med SwIT på banan måste man tänka till: *"[D]et är bra med en störning för att organisationen skall vakna till. Vi tror att de Af-kontor som är bra på att utbilda inom IT också är bra på att ta vara på SwIT-satsningen. Enskilda personer eller teams engagemang är en viktig framgångsfaktor."* SwIT kan vara en aktör som ger den ordinarie organisationen något att mäta sig mot, vilket gör att man upptäcker goda och dåliga sidor i sin egen organisation.

Majoriteten av LAN/Af anser inte att SwIT är någon konkurrent till den egna verksamheten på IT-området, 43 procent instämmer inte alls i påståendet. Det kan dels bero på att SwIT och LAN/Af samarbetar och inte upplever varandra som konkurrenter: *"Vi bedriver ingen konkurrerande verksamhet. Af/LAN upphandlar bara inte de utbildningar som SwIT koncentrerar sig på. Vi kompletterar varandra."* Dels kan det bero på att SwIT är ett relativt kortlivat projekt med specialiserade IT-kurser som inte kommer upp i tillräckligt stora volymer för att upplevas som en egentlig konkurrent. Vissa påpekar att deras IT-kurser är väl inarbetade och håller mycket högre kvalitet än SwIT-kurserna och att de därför inte ser SwIT som en konkurrent.

De svarande är relativt överens om att SwIT inte avlastar LAN/Af:s ordinarie verksamhet på IT-området. Hela 84 procent instämmer inte alls, eller endast till viss del, i påståendet att SwIT avlastat AMV:s ordinarie IT-utbildning.

Majoriteten (63%) överensstämmer inte alls eller endast till viss del med påståendet att SwIT-projektet är ett utslag av misstro mot AMV:s kompetens att sköta IT-utbildning. Dock instämmer nästan tre av tio helt med påståendet, vilket är den näst största grupp som markerat alternativet 'instämmer helt'. Många som samarbetar med SwIT har alltså en inställning att SwIT fått uppdraget för att deras egen organisation inte har regeringens förtroende. Ingen bra start för ett samarbete.

SwIT har inte inneburit att LAN/Af börjat diskutera utvecklingen av IT-jobb i länet på ett mer systematiskt sätt anser mer än hälften av de svarande. Endast 3 personer har markerat att de instämmer helt, eller till stor del, med påståendet.

Mer än hälften, 53 procent, instämmer helt eller till stor del i påståendet att AMV hade använt resurserna SwIT fått på ett mer effektivt sätt. Med mer personal och resurser hade man fått ett bättre resultat menar många. Någon anser att LAN/Af hade gjort det bra men att det ändå kan vara positivt med en ny aktör på arenan då man lär sig nya saker av varandra. Någon kommenterar att ett närmare samarbete mellan AMV och SwIT hade varit önskvärt *"Fördelningen av arbetsuppgifter kunde ha varit annorlunda. Af kunde tagit större ansvar för information, kontakt med kursdeltagare, LAN kunde ha deltagit i upphandlingen."*

Möjlighet att vidareutbilda redan anställda ger SwIT en god möjlighet att åtgärda bristen på datapersonal menar en av de svarande, AMV har inte brist på resurser men saknar möjlighet att angripa personalbrist och flaskhalsproblem på detta – utmärkta – sätt.

ii) Information

Tabell 5.37 Påståenden, information

	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls	N
Informationen från AMS om det nationella IT-programmet har varit tillräcklig	17 %	40 %	23 %	20 %	35
Informationen om programmet från SwIT:s lokale projektledare till LAN/ Af har varit tillräcklig	6 %	14 %	37 %	43 %	35
Informationen om programmet från SwIT:s lokale projektledare till de arbetslösa har varit tillräcklig	3 %	16 %	52 %	29 %	31

AMS information om programmet har varit tillräcklig anser majoriteten (57%) av de svarande. Informationssidan i extranätet Vis har fungerat bra. Informationen från de lokala projektledarna har brustit anser flera, 80 procent instämmer till viss del eller inte alls i påståendet att projektledarnas information till LAN/Af varit tillräcklig. Man vill t ex ha mer information om vilka kurser som planeras. Flera nämner att det inte räcker med SwIT:s hemsida utan efterlyser fler informationsmöten och annonsering. Dessutom tar man upp vikten av att ansökningar om de arbetslösas utbildningsbidrag måste komma i god tid.

SwIT:s information till de arbetslösa har varit helt tillräcklig anser 19 procent av de svarande, en stor grupp på 52 procent är mer missnöjd och har markerat att man instämmer till viss del. LAN/Af efterlyser mer regelbunden information till de arbetslösa – gärna annonser och information inför varje kursstart. Någon kommenterar att projektledarens tid är för liten: *”Projektledarna är helt enkelt inte försedda med timmar för att möta sökande på det sätt som är gängse inom Af men det kan vi ju samarbeta kring.”* Vissa av de svarande anser att SwIT:s hemsida inte är en tillräcklig informationskanal, andra är mycket positiva då all information de sökande behöver finns tillgänglig på hemsidan. Flera har lämnat frågan då de ansåg sig ha för dåliga kunskaper om SwIT:s projektledares information till de sökande.

Här möts två olika system: SwIT använder sig av Internet, alla ansökningar görs via hemsidan och information om kursutbud finns tillgänglig från och med att SwIT går ut med upphandling; inom AMV sker informationen i högre grad genom personliga kontakter mellan arbetsförmedlaren och den arbetslöse. Det kan vara svårt för såväl arbetslösa som personal inom AMV att vänja sig vid ett annorlunda system.

Informationen till de arbetslösa om SwIT:s kurser skall LAN/Af och SwIT samarbeta kring, det är viktigt att personalen på LAN/Af är informerade om vad den lokala projektledaren planerar och att informationen förs vidare till de arbetslösa. Det kräver någon form av kontinuerlig kontakt mellan representanter för LAN/Af och SwIT:s projektledare, samt ett effektivt internt system för information. Vid de länsbesök som genomförts har flera LAN/Af vittnat om att informationsvägarna utvecklats under projektets gång, och idag fungerar tillfredsställande.

iii) Kurser och kursdeltagare

Tabell 5.38 Påståenden, kurser och kursdeltagare

	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls	N
SwIT kan i mycket högre grad än LAN/Af skräddarsy utbildningar efter arbetsgivarnas önskemål	3 %	6 %	33 %	58 %	36
Det är i allmänhet mycket liten skillnad på SwIT:s IT-utbildning och LAN/Af:s ordinarie IT-spets utbildning	31 %	33 %	28 %	8 %	36
SwIT ställer högre krav än LAN/Af på de elever som skall antas till IT-utbildning	17 %	6 %	14 %	63 %	35
SwIT:s projektledare har hanterat rekryteringsprocessen för de sökande på ett tillfredsställande sätt	7 %	30 %	40 %	23 %	30

SwIT kan inte i någon större grad än LAN/Af skräddarsy utbildningar efter arbetsgivarnas önskemål anser en majoritet av de svarande, 58 procent instämmer

inte alls med påståendet och 33 procent instämmer till viss del. Möjligen har SwIT p g a sina personalresurser haft mer kontakt med företag och därigenom haft möjlighet att i högre grad skräddarsy utbildningar, menar en upphandlare av arbetsmarknadsutbildning.

En av de svarande anser att AMV har samma resurser som SwIT att utbilda för specifika företag, men att AMV inte gör det i samma utsträckning då det kan frånta arbetsgivarna deras ansvar för introduktion av den nyanställda. AMV:s arbetsmarknadsutbildning är bredare och längre och gör inte den anställda lika beroende av en specifik arbetsgivare, menar man. Företagsspecifika utbildningar är nödvändiga menar en annan arbetsförmedlare; Af har samma möjligheter som SwIT men har inte kommit lika långt: *"Hela SwIT:s idé bygger på att man har möjlighet att skräddarsy utbildningar. Därmed ökar även förväntningarna dramatiskt på att eleverna kommer ut i jobb. Jag tror dock att Af:s kurser inte är "i kapp" SwIT:s spetsutbildningar. Dock är man på väg dit från Af."*

De flesta LAN/Af instämmer helt eller till stor del med påståendet att det är mycket liten skillnad på SwIT:s utbildningar och LAN/Af:s ordinarie IT-spetsutbildning. 31 procent instämmer helt med påståendet vilket är den högsta procentsiffran för detta alternativ.

Majoriteten av de svarande anser inte att SwIT ställer högre krav än LAN/Af på de sökande till utbildningarna, 63 procent instämmer inte alls i påståendet. Någon kommenterar att SwIT har lägre krav. Påståendet om projektledarnas rekrytering av deltagare till utbildning har många lämnat då de ej ansåg sig ha kunskap om den. 37 procent har svarat att rekryteringsprocessen helt eller till stor del varit tillfredsställande, ytterligare 40 procent instämmer till viss del i påståendet. Ingen av de svarande har kommenterat detta särskilt.

iv) Kontakt med arbetsgivare

Enkätens två sista påståenden har i hög grad samlat de svarande kring en pol.

Tabell 5.39 Påståenden, kontakt med arbetsgivare

	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls	N
SwIT:s projektledare har fler arbetsgivarkontakter än LAN/Af	6 %	0 %	30 %	64 %	33
SwIT har lättare än LAN/Af att etablera kontakt och identifiera rekryteringsbehov hos arbetsgivarna	6 %	3 %	23 %	68 %	35

64 procent av de svarande instämmer inte alls i påståendet att projektledarna möter arbetsgivarna i högre utsträckning än LAN/Af. Sedan flera år finns upparbetade kontakter mellan de lokala arbetsgivarna och LAN/Af. Någon kommenterar att arbetsförmedlingarnas kontakter är en *"underskattad resurs på området."* 30 procent instämmer till viss del med påståendet att SwIT:s projektledare har fler företagskontakter än LAN/Af. Någon kommenterar att projektledaren i alla fall *borde* ha mer kontakt med arbetsgivarna då flera arbetat/arbetar i IT-

branschen. Två personer (6%) instämmer helt i påståendet att SwIT har fler arbetsgivarkontakter än LAN/Af.

En stor majoritet (68%) anser inte att SwIT har lättare att etablera kontakt och identifiera rekryteringsbehov hos arbetsgivarna än vad LAN/Af har. Påståendet är det som fått flest att svara att de inte alls instämmer, många poängterar att det rör sig om ett långsiktigt arbete och att det tar tid att skapa ett gott förtroende. Tre personer instämmer helt, eller till stor del, i att SwIT har lättare att etablera kontakter med arbetsgivarna. En av dessa förtydligar att han förväntar sig det då projektet annars skulle vara misslyckat och fortsätter: *"Mitt intryck är att man i alla fall har djupare kontakter med arbetsgivare. De är både formella och informella."*

5.2.6 Likheter och skillnader mellan SwIT och LAN/Af

I enkäten fick länsarbetsnämnden och arbetsförmedlingen frågan *"Vilka huvudsakliga likheter och skillnader ser du mellan LAN/Af:s och SwIT:s sätt att arbeta?"*

Flera svarar att SwIT och AMV har samma mål: att identifiera behov på marknaden och försöka täcka dem med utbildning för de arbetslösa. Både SwIT och AMV är resultatorienterade, sätter arbetsgivaren i centrum och anpassar utbildningen efter arbetsgivarnas krav menar man. Dock har man lite olika inriktningar; SwIT har större fokus mot arbetsgivarnas behov medan LAN/Af har mer överblick på presumtiva kursdeltagare, kommenterar en arbetsförmedlare. Att både AMV och SwIT upphandlar kurser enligt lagen om offentlig upphandling pekar många på som en likhet.

Att endast en viss grupp arbetssökande kommer i kontakt med SwIT är en skillnad som flera nämner, ofta har SwIT:s sökande en god grundutbildning och behöver inte vägledning och extra stöd. SwIT behöver inte ta i *"de svåra grupperna arbetssökande"*. Andra skillnader är SwIT:s marknadsföring och ansökningsförfarande via Internet och möjligheten att jobba med människor som redan har en anställning. Endast två kommenterar att SwIT har ett åtagande från arbetsgivarna att anställa eleverna efter avslutad utbildning.

Om man ska dra LAN/Af:s svar till sin spets är likheterna mellan SwIT och LAN/Af att de bägge jobbar arbetsgivaranpassat och efter marknadens behov – skillnaden är att LAN/Af gör det bättre: *"Vi har en fungerande organisation för kontakter med arbetsgivare, för upphandling av utbildningar, för att nå ut med information till sökande om utbildningarna mm. Vi kan bli bättre, men är redan riktigt bra!!! SwIT har ingen fungerande organisation alls. Det är skillnaden."* Många påpekar att resurserna borde tillförts LAN/Af istället för att starta SwIT.

Många av dem som tidigare uttryckt att de är positiva till projektet skriver mycket kort, vilken är en tendens som visar sig på flera frågor i de båda enkäterna.

5.2.7 Informationsspridning

AMV:s uppdrag är att sprida information om projektet, ge vägledning och besluta om utbildningsbidrag för de sökande. LAN/Af fick frågan *"på vilket sätt har Din LAN/Af spridit information om SwIT till de arbetssökande?"* Några LAN/Af redogör för att de tillsammans med SwIT genomfört informationsträffar för de arbetslösa. Vissa län har haft information inlagt i AMV:s extranät Vis. Arbetsförmedlare och vägledare har informerat muntligt, hänvisat till SwIT:s hemsida och *"satt upp adress till SwIT i kundmottagningen"*. Af har även tagit fram namn på arbetssökande med intresse för IT och informerat dessa genom utskick av SwIT:s kursinformation. På vissa håll har SwIT och LAN/Af haft gemensam annonsering.

I Stockholm har LAN avdelat fyra anställda för att marknadsföra utbildningen på de olika arbetsförmedlingarna, datortek och medborgarkontor. Det finns även ett informationscenter i Stockholm dit intresserade kan söka sig.

Det visar sig på olika håll i enkäten att enskilda förmedlare blivit mer restriktiva med att informera sina arbetssökande om SwIT-utbildningen då man anser att den inte håller samma klass som AMV:s. Följande kommentar gavs egentligen vid en tidigare fråga men handlar om LAN/Af:s information till de arbetslösa: *"SwIT har varit mycket dåliga på att informera. Var otillgängliga för frågor från Af eller sökande. AMS och Af borde egentligen inte informerat alls om SwIT, eftersom det varit ett så dåligt alternativ för arbetslösa. Jag har fortsatt att aktivt informera om våra egna, mycket bra, arbetsmarknadsutbildningar som ju är ett utmärkt alternativ för arbetslösa."* Detta är mycket problematiskt då LAN/Af är en viktig informationskanal till de arbetslösa om det nationella IT-programmet; då rekryteringen av arbetslösa går in i ett intensivt skede under våren 1999 är det viktigt att de arbetslösa har möjlighet att ta del av information.

5.2.8 Intressentmedverkan i arbetsmarknadsutbildning

I SwIT är graden av intressentmedverkan stor, Industriförbund och IT-företagen deltar på ett aktivt sätt i programmets implementering. LAN/Af fick frågan om ökad intressentmedverkan är önskvärd på andra områden än IT-utbildning t ex sälj- eller verkstadsutbildningar.

Här är kommentarerna i enkäten så gott som enhälliga det är positivt med ökad intressentmedverkan. Ett län svarar att man arbetar aktivt med företag när man planerar utbildningar, företagen finns med i referensgrupp till utbildningen och deltar i utformningen av utbildningsplan. Flera av de svarande nämner att företagsförlagd utbildning förekommer i relativt stor utsträckning. Ett nära samarbete med företag ger större chanser till arbete efter utbildning samt kan höja statusen på arbetsmarknadsutbildningen menar flera.

Samverkan bör dock ske direkt mellan AMV och en annan part, en parallellorganisation som SwIT kan skapa oklarheter hos arbetsgivare och arbetslösa. En av de svarande menar: *"Det är inget självändamål med att LAN/Af ensamma sköter arbetsmarknadsutbildningen men att splittra det på flera tar bort samordnings-*

vinster.” Samarbetet bör ske med redan befintliga branschorganisationer och föreningar, gärna på lokal nivå.³⁶ Vid intressentmedverkan är det viktigt att man kommer in i redan etablerade nätverk inom näringslivet menar några, genom branschråd och kompetensråd kan erfarenhets- och kompetensutbyte ske på ett effektivt sätt.

En av de svarande menar att det är bra om de olika branscherna tar ett större ansvar för kompetensutveckling så Af och arbetsgivarna kan dela på utbildningsansvaret.

5.2.9 70-procents målet

I och med AMV:s regleringsbrev för 1999 har man fått i uppdrag att *”andelen personer som fått arbete 90 dagar efter avslutad yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning under det fjärde kvartalet 1999 skall uppgå till minst 70 procent.”*³⁷

LAN/Af fick i enkäten frågan om man tror att 70-procents målet kommer att påverka LAN/Af:s sätt att bedriva arbetsmarknadsutbildning, och i så fall på vilket sätt. Kommer man att använda sig av metoder som liknar SwIT eller något annat?

De svar som ges är av två slag. En mindre grupp säger att det inte kommer att påverka, länet har redan innan haft liknande kvalitetsmål för utbildningen. Man arbetar redan enligt en metod som liknar SwIT och kommer att fortsätta så då man har positiva erfarenheter. Någon skriver att SwIT rakt av har kopierat LAN/Af:s arbetssätt.

En betydligt större grupp menar att 70-procents målet helt eller delvis kommer att påverka LAN/Af:s sätt att bedriva arbetsmarknadsutbildning. Främst nämner man tre områden: urval, arbetsgivarkontakter och praktik.

Urvalet till yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning måste bli hårdare menar flera, en gallring av deltagare genom intervjuer och tester, kanske även genom ett ansökningsbrev där den sökande motiverar varför han eller hon vill delta i utbildningen. Det ska inte vara möjligt att delta i en yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning för att få nya dagar i a-kassan. Flera uttrycker här en oro för att de svaga grupperna får svårigheter att komma in på de yrkesinriktade utbildningarna och att det fortfarande är viktigt med grundläggande utbildningar för dessa grupper.

Vidare måste arbetsgivarkontakterna utvecklas, företagen måste vara med i analysen av vilka utbildningar som behövs och flera är öppna för att företagen kan delta i antagningen av elever till kurser. Klyftan mellan de arbetslösas kompetens och arbetsgivarnas krav på kompetens måste överbryggas, idag växer den

³⁶Ett par exempel där man samarbetat anförs där man genom nära samarbete med näringslivet i länet fått en placeringsgrad på nästan 100 procent för olika yrkesgrupper bl. a. elektronikmontörer, träindustriarbetare, truckmontörer och läkarsekreterare.

³⁷ AMV:s regleringsbrev för budgetåret 1999: ”Verksamhetsmål 3: Andelen personer som fått arbete 90 dagar efter avslutad yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning skall öka kontinuerligt under budgetåret 1999. Under det fjärde kvartalet 1999 skall andelen som fått arbete 90 dagar efter avslutad yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning uppgå till minst 70 procent.”

då arbetsgivarna ställer allt högre krav på utbildning och många av de arbetslösa som finns inskrivna vid förmedlingen inte motsvarar kraven.

Många talar om vikten av praktik för dem som deltagit i utbildning – kanske bör man införa obligatorisk praktik under eller efter kursen menar några. Certifiering på kurser där så är möjligt är ett sätt att hålla hög kvalitet, såväl arbetsgivare som deltagare vet då vilken kunskapsnivå man uppnått. Att utbildas mot ett specifikt behov hos en arbetsgivare, är det bästa sättet att få de arbetslösa motiverade att satsa på utbildning menar någon, en sorts jobbgaranti.

Ett fjärde ämne som flera LAN/Af tar upp är värt att notera – målet på 70 procent i arbete efter yrkesinriktad utbildning innebär inte något egentligt problem menar flera; en mycket stor del av dem som deltar i yrkesinriktad utbildning får arbete men det är svårt att mäta: *”Problemen ligger i mätmetoden. Mätningen genom Af:s datasystem och vår registervård och aktualitet med uppgifter är så dålig att mätningarna med automatik blir gravt felvisande.”* Särskilt gäller det uppföljning av personer som deltagit i utbildning, man måste göra en snabb uppföljning av aktuell och korrekt status för att se om de har arbete.

Då både förberedande- och yrkesinriktade kurser kodas i samma sökandekategori (81) blir det viktigt att kursplanenumren tydligt visar vilken kategori kursen tillhör. Flera av de svarande menar att det nya målet kommer att innebära att LAN/Af lägger särskild tid på att kategorisera arbetsmarknadsutbildningen i förberedande- och yrkesinriktade kurser. En arbetsförmedlare kommenterar: *”[Vi kommer att] dela upp anställningsbarhet efter direkta yrkes/påbyggnad och förberedande/orienterande. Vi når målet med råge med direkt anpassade kompetenshöjande yrkesinriktad utbildning.”*

5.2.10 Återkoppling mellan projektledare och LAN/Af

I enkäten till LAN/Af ställdes frågan: *”Tror Du att SwIT:s lokale projektledares arbete i länet kan komma att vara till nytta för LAN/Af när SwIT avslutas den sista december 1999? På vilket sätt, hur kan en återkoppling mellan projektledarnas arbete och LAN/Af:s fortsatta arbete komma till stånd?”*

En länsarbetsnämnd svarar att man redan börjat diskutera ett samarbete med projektledaren för att fortsatt utnyttja SwIT:s projektledares information om arbetsgivare. I andra fall är man positiv till någon form av överlämning av information mellan projektledare och LAN/Af. Af:s arbetsgivarkontakter kan öka genom detta, anser någon, SwIT kan ha fångat upp signaler från företagen som Af inte fått. Kanske kan projektledarna lämna över de rekryteringsbehov som inte tillgodosetts av SwIT till Af, som kan utbilda resterande behov. Projektledarna skulle även t ex kunna delta i referensgrupper menar någon. Förslag förs fram på att anordna seminarier för att diskutera intressanta frågor vid SwIT:s slut, eller att projektledarna kan göra skriftlig sammanfattning av projektet som LAN/Af kan ta del av. En arbetsförmedlare menar att en bra överlämnande mellan SwIT och LAN/Af kan leda till *”att vi snabbt kommer åt kompetens vid urval till spetsutbildningar och rekryteringar till företag.”*

Fyra representanter för LAN/Af svarar nej, man kan inte se att projektledarna kan bidra med något efter SwIT-projektets slut.

5.3 Arbetsgivarna

I IFAU:s uppdrag ingår att undersöka hur det nationella IT-programmet uppfattats av arbetsgivarna. Det var tänkt att arbetsgivarnas uppfattning skulle presenteras i denna delrapport. I samband med enkäten till projektledarna ombads de att sammanställa sina arbetsgivarkontakter så att IFAU skulle ha möjlighet att genomföra sitt uppdrag.

Denna förfrågan föll inte väl ut, endast fyra sammanställningar av arbetsgivarkontakter kom in. Projektledarna har uppgivit att detta i första hand beror på tidsbrist – då man länge saknat en företagsdatabas har man aldrig sammanställt arbetsgivarkontakterna, och då enkäten kom hade man inte tid att göra en sammanställning. Vissa projektledare som inte lämnat in kontakterna anser att namnen på arbetsgivare med rekryteringsbehov är att betrakta som affärshemligheter, som kräver varje företags uttryckliga tillstånd för att lämnas ut, andra avstår då man menar att företag inte har tid att svara på enkäter.

Detta har naturligtvis vållat IFAU problem. Dock har SwIT:s centrala projektkansli lovat att hjälpa till med insamlandet av företagskontakter under hösten 1999. En sammanställning av hur arbetsgivarna uppfattat programmet skall göras till slutrapporten i april 2000.

6. Avslutande diskussion och sammanfattning

SwIT-projektet, eller det nationella IT-programmet, har pågått under drygt ett år, det är ännu för tidigt att dra några långtgående slutsatser om programmet – denna delrapport kan dock utgöra ett underlag för debatt och vidare uppföljning.

SwIT:s lokala projektledare har under det första året arbetat hårt med att identifiera rekryteringsbehov hos arbetsgivarna. Flera projektledare har i IFAU:s enkät sagt att det har tagit mer tid än man inledningsvis trodde: dels har arbetsgivarnas förkunskap om programmet varit låg, dels har många av de stora företagen krävt högskoleutbildning för att anställa personal. Projektledarna har fått göra ett grundläggande jobb med att identifiera rekryteringsbehov hos främst små och medelstora företag, där kunskapen om de egna behoven inom IT-området många gånger varit låg. Då SwIT-kurser skall starta först då det finns ett konstaterat rekryteringsbehov har den långa identifieringsprocessen fördröjt projektet något och det har varit svårt att komma upp i förväntade volymer under 1998. Under vintern och våren 1999 startar dock ett stort antal kurser och rekryteringen av de arbetslösa blir intensiv.

Vid en jämförelse mellan SwIT:s kurser och jämförbara kurser inom AMV har vi sett att andelen kvinnor och utländska medborgare i utbildningarna är ganska

lika, men att AMV har en högre andel arbetshandikappade deltagare i IT-utbildning.

Regeringens mål för SwIT-projektet är att alla som genomgått en SwIT-utbildning ska ha ett jobb på den reguljära arbetsmarknaden inom sex månader. Vid en telefonintervju i början av 1999 hade drygt 68 procent av de arbetslösa elever som avslutade en SwIT-utbildning under 1998 ett arbete. (Notera dock att det är för tidigt att uttala sig om huruvida SwIT uppnått det mål regeringen satt upp för verksamheten, eftersom uppföljningsperioden inte sträcker sig över sex månader för någon deltagare.) Anställningsgraden är något högre för kvinnor än män, 70,5 procent av kvinnorna och 66,6 procent av männen hade en anställning vid intervjutillfället. Ytterligare en grupp om 11 personer hade fått erbjudande om arbete men inte hunnit påbörja anställningen.

Enligt SwIT:s egen kvalitetsuppföljning från februari 1999 är SwIT-eleverna överlag mycket nöjda med sin utbildning; flera menar dock att en tydligare bild av framtida arbetsuppgifter skulle motivera dem ytterligare. Nästan hälften (49%) av de elever som deltog i SwIT-utbildning under februari uppgav att de inte hade ett värd företag. Då deltagarnas nära koppling till ett företag med rekryteringsbehov är ett av SwIT-utbildningens utmärkande drag får det betraktas som en överraskande stor grupp.

En jämförelse av kostnadsnivå mellan det nationella IT-programmet och AMV:s IT-utbildning visar att SwIT har en något lägre kurskostnad per vecka och deltagare än AMV: i genomsnitt kostar en SwIT-kurs 2 465 kronor per deltagare och vecka och genomsnittet hos AMV är 2 603 kronor per deltagare och vecka.

I början av rapporten fördes ett kort resonemang om skillnaden mellan ad hoc-rati och byråkrati. I och med det nationella programmet för IT-utbildning har dessa båda system mötts och resultatet har varit blandat. I vissa län har SwIT:s projektledare och LAN/Af startat ett samarbete, i andra har man arbetat parallellt och i vissa har kontakten mest lutat mot problem och motsättningar. Framförallt länsarbetsnämnderna är skeptiska till SwIT:s arbetsmetoder och uppger att samarbetet med SwIT:s lokala projektledare har fungerat mindre bra. Projektledarna å sin sida har en betydligt mer positiv syn på samarbetet och majoriteten anser att det fungerat väl. Det är viktigt för SwIT och LAN/Af att se att de arbetar mot ett gemensamt mål – som kanske kan sammanfattas som tillväxt och sysselsättning. Ett gott samarbete mellan LAN/Af och SwIT:s projektledare – där båda parter är beredda att tänka nytt och samarbeta – kan visa sig effektivt vid projektets slut. Det kan också vara viktigt att påpeka att om nya och omfattande projekt läggs utanför den statliga förvaltningen kan det leda till att den ordinarie förvaltningen utarmas.

Återigen måste problemen med datamaterialet betonas. Det är av vikt såväl vid utvärdering av arbetsmarknadens funktionssätt, som vid mer begränsade uppföljningar som den av SwIT, att data håller hög kvalitet. Att en stor andel av deltagarna i SwIT-kurser är registrerade som deltagare i AMV:s IT-utbildning eller annan arbetsmarknadspolitisk åtgärd, är inte tillfredsställande. Till det kommer att flera personer är kodade som deltagare i SwIT trots att de aldrig deltagit i någon kurs. Att det dessutom inte verkar finnas en samstämmig syn inom AMV på kodning av kursplanenummer för yrkesinriktad respektive allmän arbetsmarknadsutbild-

ning gör det ytterligare problematiskt. Dock finns det hopp om att problemen när det gäller SwIT-materialet kommer att minska då AMS aktivt arbetar med frågan.

Delrapporten har därmed redogjort för det nationella programmet för IT-utbildnings kostnadsnivå, andel i arbete efter utbildningen, andel från prioriterade grupper och jämfört detta med traditionell arbetsmarknadsutbildning. Därtill har rapporten på ett omfattande sätt studerat hur det nationella programmet för IT-utbildning har uppfattats inom Arbetsmarknadsverket och av SwIT:s lokala projektledare – särskild vikt har lagts vid samarbetet mellan aktörerna. Delrapporten har dessutom redovisat hur programmet uppfattats av de arbetslösa som deltar eller har deltagit i utbildning. Under hösten 1999 skall frågan om hur arbetsgivarerna uppfattat programmet och hur deras engagemang påverkat utbildningens kvalitet, och prioriterade målgruppers deltagande, att undersökas mer ingående. Dessutom skall en studie av SwIT:s kursutbud genomföras.

Till den avslutande rapporten i april 2000 skall också datamaterialet analyseras ytterligare, andelen prioriterade grupper som deltar i SwIT:s utbildningar och intressanta bakgrundsvariabler skall jämföras med liknande arbetsmarknadsutbildning inom AMV. En uppföljning av enkäten till LAN/Af samt SwIT:s lokala projektledare är planerad till början av år 2000. Programmets effekter på individnivå skall även studeras särskilt. Med detta kan delrapportens syfte sägas vara i huvudsak uppfyllt.

Referenslista

AMS [1998], *Indikatorer* Ure 98:11, AMS utredningsenhet.

AMS [1998], *Kvartalsrapport 1998:4 till regeringen*.

AMS [1997], *Yrkesklassificering AMSYK och Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK)*, Norstedts, Stockholm.

Arbetsförmedlingen Utbildning, Stockholm [1999], *Jämförelse av SwIT:s deltagardatabas och AMS Händelsedatabas*.

Bite AB [1999], *Undersökning SwIT-utbildningar*, slutrapport till Näringsdepartementet, Stockholm.

Regeringsbeslut [A98/3323/A], *Uppdrag till IFAU om utvärdering om det nationella IT-programmet*.

Regeringsbeslut [A97/3985/A], *Avtal om genomförande av ett nationellt program för IT-utbildning*.

Regeringens regleringsbrev för budgetåret 1999 avseende arbetsmarknadsverket.

Statskontoret [1998], *Kunskapslyftet som modell och metod adhocрати eller byråkrati?* 1998:20, Stockholm.

SwIT [1998], *Kvalitetsuppföljning december 1998*, Stockholm.

SwIT [1998], *Årsrapport 1998*.

SwIT [1999], *Kvalitetsuppföljning februari 1999*, Stockholm.

BILAGA 1

Till lokala projektledare i SwIT-yrkesutbildning

Enkäten är en del av den utvärderingsstudie Arbetsmarknadsdepartementet givit Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) i uppdrag att genomföra. IFAU skall bl. a belysa kostnadsnivå och andel i arbete efter utbildning men även hur programmet uppfattas av olika aktörer inom projektet. Utvärderingen skall vara avslutad i april 2000, och en delrapport skall lämnas i februari 1999. För att få en heltäckande bild av programmet genomför vi nu en enkätstudie till alla lokala projektledare. En del av Er har vi redan varit i kontakt med och fått många värdefulla synpunkter.

Vi vill nu att ni (1) fyller i den bifogade enkäten (2) sammanställer en lista på de företag och organisationer ni varit i kontakt med t ex för att undersöka rekryteringsbehov.

Dina svar behandlas konfidentiellt och är skyddade av Sekretesslagen (9 kap 4§). Några andra syften än de rent forskningsmässiga finns inte med enkäten.

I ett senare skede kommer vi att gå ut med en enkät till ett urval av olika företag och organisationer ni haft kontakt med. Detta för att bl. a få en uppfattning om hur företag och organisationer uppfattat programmet. Då det på SwIT centralt inte finns någon sammanställning av de kontakter ni haft med företag behöver vi göra en sådan. Bifoga därför till enkäten en lista på de företag ni haft kontakt med, *namn på kontaktperson, telefonnummer och/eller e-post adress*. Det gäller både företag ni gått vidare med och företag som försvunnit på ett tidigt stadium. Det är bra om Du på listan markerar de företag som är värdföretag. Om Du inte har företagen inlagda i datorn går det bra att sända över en kopierad lista. Uppgifterna om företagen räknas som en del av er enkät och är skyddade av Sekretesslagen då de kommer in till IFAU.

Var vänlig och sänd in enkäten senast första december 1998.

Med tack på förhand för din värdefulla medverkan!

Vänliga hälsningar

Sara Martinson
Utredare, IFAU

Post- och besöksadress
Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, IFAU
Kyrkogårdsgatan 6
Box 513
751 20 UPPSALA

Telefon: 018 - 471 70 91
Fax: 018 - 471 70 71

E-post: Sara.Martinson@ifau.uu.se

Projektledarenkät

Namn

Adress

Telefonnummer

Blanketten är ett skärmformulär. Formuläret i sig är skyddat och går inte att ändra, fyll i Dina svar i de grå fälten. I enkäten finns utrymme för övriga kommentarer vid meningen 'kommentera gärna'.

Fyll i det alternativ som ligger närmast Din åsikt genom att klicka på rutorna eller fylla i fälten.

Sist i enkäten finns utrymme att kommentera frågor, om Du inte kan fylla i en fråga på grund av att Du inte kommit till det skedet i Ditt arbete inom projektet, kommentera det på slutet så vi vet vad ev bortfall beror på.

Sammanlagt består enkäten av 35 frågor. Det är viktigt att Du besvarar alla frågor så vi kan få en heltäckande bild av projektet.

Tack för Din medverkan och lycka till i fortsättningen!

Din bakgrund

1. Ålder

- ☐ Under 30 år
- ☐ 30-45 år
- ☐ Över 45 år

2. Vilken var Din huvudsakliga sysselsättning innan projektets start?

- ☐ Anställning på IT/dataföretag
- ☐ Anställning på annat företag
- ☐ Konsult med eget företag
- ☐ Arbetslös
- ☐ Annat, nämligen

3. Vilken är Din högsta utbildning?

- ☐ Grundskola/folkskola eller motsvarade
 - ☐ Mer än grundskola men lägre än 3-årig teoretisk gymnasieutbildning/studentexamen
 - ☐ 3-årig teoretisk gymnasieutbildning/studentexamen
 - ☐ Examen från högskola eller universitet (minst 3 år)
-

Rekrytering - anställning

4. Hur rekryterades Du?

- ☐ Jag sökte själv tjänsten genom annons eller likande
- ☐ Jag blev uppsökt av SwIT genom kontaktnät
- ☐ Annat, nämligen

5. När började Du arbeta i projektet?

Månad: år:

6. Hur många timmar per månad har Du avtalat att arbeta med projektet?

- ☐ 0-15 timmar
- ☐ 16-30 timmar
- ☐ över 30 timmar

7. Arbetar Du utöver dessa timmar för att nå upp till dina kvalitativa och kvantitativa mål?

- ☐ Ja, avtalets timmar räcker inte för att nå upp till mina mål
☐ Nej, jag arbetar inom tidsramen
☐ Ingen uppfattning

8. Hur stor del av Din arbetstid under projektets gång har följande moment *uppskattningsvis* tagit? Skriv in en uppskattad procentsats som på slutet summerar till 100 procent.

% Kontakt med arbetsgivare om t ex rekryteringsbehov, praktikplats och anställning

% Kontakt med sökande, av detta är:

% Information om kurser

% Test och återkoppling

% Intervjuer

% Kontakt med elever under kursen

% Kontakt med utbildningsanordnaren under kursen

% Administration (beslut om utbildning osv.)

% Kontakt med arbetsförmedlingar och länsarbetsnämnd

% Intern kontakt inom SwIT

% Deltagande i delar av upphandlingsprocessen

% Annat, nämligen

100 %

9. Motsvarar ovanstående procentsatser de förväntningar Du hade på hur Du skulle komma att disponera Din tid *innan* Du började arbeta med projektet?

- ☐ Ja ☐ Nej

Kommentera gärna vad som t ex tagit mer eller mindre tid än förväntat:

Utbildning, interninformation och styrning

10. Hur många dagars utbildning (och erfarenhetsträffar) har Du varit på inom SwIT, innan och under projektet?

- ☐ 1-2 dagar
☐ 3-5 dagar
☐ 6-10 dagar
☐ 11 dagar och därutöver

11. Anser Du att den utbildning Du fått varit tillräcklig?

- ☐ Ja

☐ Nej —————> Om nej, vad anser Du har saknats i utbildningen?

12. I en nätverksorganisation är det viktigt att information och kommunikation inom organisationen fungerar bra. Hur anser Du att kommunikationen mellan Dig och *SwIT centralt* har fungerat under året?

Mycket bra ←———— Varken eller —————→ Mycket dåligt
1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

13. Hur anser Du att kommunikationen mellan de *lokala projektledarna* har fungerat?

Mycket bra ←———— Varken eller —————→ Mycket dåligt
1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

14. Kommentera gärna fråga 12 och 13, vad är bra och vad kan förbättras inom kommunikation- och informationsområdet?

15. SwIT-yrkesutbildning och regeringen har skrivit ett avtal om genomförande av det nationella programmet för IT-utbildning, har Du läst avtalet som finns mellan regeringen och SwIT-yrkesutbildning?

☐ Ja —————> om ja, vad är Din inställning till avtalets innehåll?
☐ Nej

- ☐ Övervägande positiv
- ☐ Övervägande negativ
- ☐ Ingen åsikt

Kommentera gärna:

Länsarbetsnämnd och arbetsförmedling

16. Hur ofta har Du generellt under projektets gång haft kontakt med länsarbetsnämnden (t ex genom möten och telefonsamtal)?

- ☐ Varje vecka
- ☐ En till två gånger per månad
- ☐ Mer sällan: nämligen,
- ☐ Vi har aldrig haft kontakt

17. Min kontakt med länsarbetsnämnden har *främst* präglats av ...

	Parallellt arbete lan gör sitt och jag mitt'							
Samarbete (t ex delat upp nivån på utbildningarna och planerat gemensamt)	←	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	→	Problem och motsättningar

Täcker frågan in de relationer Du har med lan? Kommentera gärna:

18. Vad anser Du är orsaken till att det har fungerat som det gjort? Hur skulle samarbetet med länsarbetsnämnden kunna utvecklas vidare?

19. Under Ditt arbete har Du förmodligen fått en god inblick i hur länsarbetsnämnden arbetar med arbetsmarknadsutbildning. Hur uppfattar Du lan:s sätt att arbeta med arbetsmarknadsutbildning och vilka lärdomar tror Du att lan kan dra av SwIT:s sätt att arbeta?

20. Hur ofta har Du generellt under projektets gång haft kontakt med någon av de arbetsförmedlingar som finns i Din region (t ex genom möten och telefonsamtal)?

- ☐ Varje vecka
- ☐ En till två gånger per månad
- ☐ Mer sällan: nämligen,
- ☐ Vi har aldrig haft kontakt

21. Min kontakt med majoriteten av arbetsförmedlingarna har *främst* präglats av...

	Parallellt arbete 'af gör sitt och jag mitt'							
Samarbete (t ex anordnat gemensamma aktiviteter)	←	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	→	Problem och motsättningar

Täcker frågan in de relationer Du har med af? Kommentera gärna:

22. Vad anser Du är orsaken till att det har fungerat som det gjort? Hur skulle samarbetet med arbetsförmedlingarna kunna utvecklas vidare?

Företagen

23. Hur skulle Du vilja beskriva företagens respons på vad SwIT erbjuder dem?

Varken
eller

Mycket positiva ←————→ Mycket negativa

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

24. Syftet med det nationella programmet för IT-utbildning var att avhjälpa bristen på kompetent yrkesutbildad personal inom IT-området. Anser du att nivån på de utbildningar man kan erbjuda inom programmet överensstämmer med den brist företagen har av IT-kompetens och på så sätt avhjälper de brister som finns?

Varken
eller

Ja, utbildningarna överensstämmer helt med företagens krav ←————→ Nej, utbildningarna stämmer inte alls med företagens krav

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Kommentera gärna:

25. Vilka överenskommelser gör du med intresserade företag *innan* du startar en kurs? Flera svar får markeras!

- ☐ En *mundlig* överenskommelse om praktik, företagen åtar sig ej att anställa deltagaren
- ☐ En *mundlig* överenskommelse om praktik och anställning (tillsvidare-, projekt-) av deltagaren
- ☐ En *skriftlig* överenskommelse om praktik och anställning (t ex tillsvidare-, projekt-) av deltagaren
- ☐ Annat, nämligen

26. Leder konstaterade rekryteringsbehov hos företag (i de flesta fall) till att företaget verkligen erbjuder deltagarna i programmet praktikplats och arbete efter utbildningen?

- ☐ Ja ☐ Nej
☐ Ingen uppfattning

————→ Om nej, vad har enligt Din uppfattning orsaken till detta?
Flera svar får markeras!

- ☐ Företaget ansåg sig inte ha behov av personal när deltagarna i kursen var färdigutbildade
- ☐ Företaget hade anställt någon annan
- ☐ Företaget hade missbedömt rekryteringsbehovet från början
- ☐ Annat, nämligen

☐ Annat, nämligen

Kommentera gärna:

27. Uppskattningsvis, hur stor procent av deltagarna på en kurs är *direkt* kopplade till ett värd företag, med löfte om anställning...

Då kursen startar? %

Då kursen slutar? %

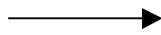
☐ Frågan går ej att besvara

Kommentera gärna:

28. Har värd företagen genomfört intervjuer med de sökande innan de antagits till en SwIT-kurs?

☐ Ja

☐ Nej



om ja, hur ofta

☐ Någon enstaka gång

☐ Flera gånger

☐ Nästan alltid

Urvalsprocessen

29. Hur skulle du vilja *rangordna* nedanstående 'egenskaper' hos en sökande. Välj ut fem av nedanstående alternativ, Du får även skriva in egna. Numrera egenskaperna från 1-5, där 1 är den viktigaste egenskapen.

Att den sökande har ett bra resultat på TST-testet.

Att den sökande har god 'social kompetens'.

Att den sökande visat intresse och fallenhet för IT.

Att den sökande ingår i en eller flera av de sk 'underrepresenterade grupperna' (kvinnor, invandrare och arbetshandikappade).

Att den sökande har datorvana och förkunskap (t ex 'datakörkort').

Att den sökande har gymnasieutbildning.

Att den sökande har högskole- eller universitetsutbildning.

Att den sökande har tidigare arbetslivserfarenhet.

Att den sökande talar god svenska och gärna engelska.

Annat, nämligen

Annat, nämligen

30. I avtalet mellan regeringen och SwIT sägs att man ska bereda särskilda möjligheter för kvinnor att delta i utbildningen, detta som ett led i att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden. Utöver kvinnor bör invandrare och arbetshandikappade ges särskilda möjligheter att delta. Hur arbetar Du för att ge dessa grupper särskilt 'stöd'?

Flera svar får markeras!

☐ Jag har anordnat särskilda kurser för någon eller några av dessa grupper.

☐ Jag har haft särskild annonsering och marknadsföring för att dessa grupper skall söka till utbildningen.

☐ Jag har arbetat särskilt för att få företag att anställa personer ur dessa grupper.

- ☐ Jag har lägre förkunskapskrav för dessa grupper, vilket gör att de har lättare att antas till utbildning.
- ☐ Jag särskiljer inte dessa grupper på något sätt, alla sökande deltar på samma villkor.
- ☐ Annat, nämligen

31. Har Du varit med om att värdföretagen varit motvilliga att åta sig att anställa eller erbjuda praktik till personer ur en eller flera av de underrepresenterade grupperna?

- | | | |
|--|--------|---|
| ☐ Ja | —————→ | om ja, ur vilken grupp? |
| ☐ Nej | | ☐ kvinnor |
| ☐ Ingen uppfattning | | ☐ invandrare |
| | | ☐ arbetshandikappade |

Kommentera gärna:

Mål med projektet

32. Hur skulle Du vilja formulera Dina mål med projektet när Du gick in i det?

33. Har, enligt Din uppfattning, Dina mål med projektet skilt sig från...

Övriga projektledare	☐ Ja	☐ Nej	☐ Ingen uppfattning
SwIT centralt	☐	☐	☐
Lan/af	☐	☐	☐
Regeringen	☐	☐	☐
Industriförbundet och IT-företagen	☐	☐	☐

34. Du, som lokal projektledare, är viktig i utvärderingen av projektet. För att dra lärdomar till liknande projekt i framtiden behöver man veta vilka saker i SwIT-projektet som fungerat bra och vad man kan förbättra. Om du med den kunskap du har idag skulle genomföra ett liknande projekt, vilka lärdomar bör man dra av erfarenheterna från SwIT-projektet?

35. Har Du kommentarer om enkäten är Du välkommen att komma med dem här. Har det t ex fungerat bra att fylla i frågorna direkt på datorn, är det någon fråga som varit svår att besvara?

BILAGA 2

Till ansvarig för kontakter med SwIT på Arbetsförmedling / Länsarbetsnämnd

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) har fått i uppdrag av regeringen att utvärdera det nationella programmet för IT-utbildning (SwIT-projektet).

Utvärderingen skall göras bl a med avseende på hur programmet har uppfattats inom AMV. Som en del av utvärderingen genomförs en enkätstudie bland samtliga Länsarbetsnämnder samt ett urval Arbetsförmedlingar. Enkäten skall besvaras av den på Arbetsförmedlingen eller Länsarbetsnämnden som är ansvarig för kontakter med SwIT.

Enkätstudien är en viktig del av utvärderingsarbetet, det är därför angeläget att enkäten besvaras och återsänds till IFAU snarast möjligt, dock senast *onsdag den 24 februari*.

Med vänliga hälsningar

Mats Wadman
Departementsråd
Näringsdepartementet

Sara Martinson
Utredare
FAU

Post- och besöksadress
Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, IFAU
Kyrkogårdsgatan 6
Box 513
751 20 UPPSALA

Telefon: 018 - 471 70 91
Fax: 018 - 471 70 71

E-post: Sara.Martinson@ifau.uu.se

Enkät till ansvarig för kontakter med SwIT på Länsarbetsnämnd respektive Arbetsförmedling

Namn
Titel
E-post adress
Telefonnummer

Region

Följande enkät är en del av den utvärderingsstudie av det nationella programmet för IT-utbildning som regeringen givit IFAU i uppdrag att genomföra. Utvärderingen skall bl a belysa hur programmet uppfattats inom AMV. Enkäten skall fyllas i av den på Länsarbetsnämnden respektive Arbetsförmedlingen som är ansvarig för kontakt med SwIT i länet eller på orten.

Blanketten är ett skärmformulär. Formuläret är skyddat och går inte att ändra. Fyll i dina svar i de grå fälten. I enkäten finns utrymme för övriga kommentarer vid ”kommentera gärna”. Fyll i det alternativ som ligger närmast Din åsikt genom att klicka på rutorna eller skriva text i de grå fälten (vilka utvidgar sig automatiskt).

Glöm inte att spara dokumentet och bifoga enkäten på nytt när Du sänder tillbaks den via e-post. Det går även bra att svara på skärmen för att sedan skriva ut enkäten och faxa (018-471 70 71) eller posta den (IFAU, Box 513, 751 20 Uppsala).

Sammanlagt består enkäten av 14 frågor, det är viktigt att Du försöker svara på alla. Svara utifrån Dina egna erfarenheter. Dina svar behandlas konfidentiellt och är skyddade av Sekretesslagen 9 kap 4 §. Det kommer inte att vara möjligt att urskilja svaren från enskilda personer, län eller förmedlingar i redovisningen av enkäten.

Det är angeläget att enkäten besvaras och sänds till IFAU snarast möjligt, dock senast **onsdagen den 24 februari**.

Tveka inte att ringa eller sända ett meddelande via e-post om Du har några frågor. Tack för Din medverkan.

I Kontakt

1. Hur ofta har Du som representant för LAN/Af haft kontakt med någon av SwIT:s projektledare i länet (t ex genom möten och telefonsamtal)?

- ☐ Varje vecka
☐ En till två gånger per månad
☐ Mer sällan: nämligen,
☐ Vi har aldrig haft kontakt

Kommentera gärna:

2. Finns det en referensgrupp till SwIT i länet (med t ex LAN, Af och de lokala projektledarna)?

- ☐ Ja
☐ Nej

Kommentera gärna:

3. LAN/Af:s kontakt med SwIT:s projektledare har *främst* präglats av ...

	Parallellt arbete LAN/Af gör sitt och SwIT sitt'					
	←-----→					
Samarbete (t ex delat upp nivån på utbildningarna och planerat gemensamt)	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	Problem och motsättningar

Täcker frågan in de relationer LAN har med SwIT? Kommentera gärna:

4. Vad anser Du är orsaken till att kontakten mellan projektledaren och LAN/Af fungerat som den gjort?

II Upphandling

5. Vilken typ av IT-utbildning har Din LAN/Af upphandlat under det senaste året? Skriv in procentsatser som på slutet summerar till 100%. Du kan även skriva in egna alternativ.

- % Orienteringskurser i IT
% Spetsutbildningar i IT
% Förberedande IT-kurser till SwIT-utbildning
% Annat, nämligen

100% _____

- ☐ Vi har inte upphandlat någon IT-utbildning

Kommentera gärna:

6. Har Din LAN/Af:s upphandling av IT-utbildning på spetsnivå påverkats av att SwIT börjat arbeta i länet?

☐ Ja —————> om ja, eller till viss del: på vilket sätt?
☐ Till viss del
☐ Nej

7. Hur mycket tid tar *uppskattningsvis* följande moment då LAN/Af startar och genomför en IT-spets utbildning? Skriv in procentsatser som på slutet summerar till 100%. Du kan även skriva in egna alternativ.

% Kontakt med sökande till kursen
% Kontakt med potentiella arbetsgivare
% Kontakt med utbildningsanordnaren innan och under kursen
% Upphandlingsprocessen
% Annat, nämligen
% Annat, nämligen

100%

Kommentera gärna:

III Påståenden

8. Följande påståenden är tänkta att belysa hur SwIT uppfattats inom AMV.
Läs gärna igenom alla påståenden innan Du börjar svara. Svara med ett kryss vid varje påstående. Det är bra om Du svarar på alla påståenden. Om inget alternativ helt motsvarar Din inställning, välj då det som ligger närmast Din åsikt. Om Du inte kan eller vill svara på någon delfråga hoppar Du över den. Motivera gärna Dina ställningstaganden under 'kommentarer'. Dina svar är skyddade av Sekretesslagen och det kommer inte vara möjligt att urskilja enskilda svar i sammanställningen av enkäten.

Allmänt

	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls
a) SwIT är ett bra komplement till LAN/Af:s ordinarie verksamhet på IT-området	☐	☐	☐	☐
b) SwIT är en konkurrent till LAN/Af:s ordinarie verksamhet på IT-området	☐	☐	☐	☐
c) SwIT avlastar LAN /Af:s ordinarie verksamhet på IT-området	☐	☐	☐	☐
d) Satsningen på SwIT är ett utslag av misstro mot AMV:s kompetens att sköta IT-utbildning	☐	☐	☐	☐
e) SwIT har inneburit att man inom LAN/Af mer systematiskt diskuterar utvecklingen av IT-jobb i länet	☐	☐	☐	☐

f) AMV hade använt de resurser SwIT fått för IT-utbildning på ett mer effektivt sätt	☐	☐	☐	☐
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kommentera gärna:

Information

	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls
g) Information från AMS om det nationella IT-programmet har varit tillräcklig	☐	☐	☐	☐
h) Informationen om programmet från SwIT:s lokala projektledare har varit tillräcklig	☐	☐	☐	☐
i) Informationen om programmet från SwIT:s lokala projektledare till de arbetslösa har varit tillräcklig	☐	☐	☐	☐

Kommentera gärna, vilken ytterligare information hade ev. behövts, hur har Vis-sidan fungerat?:

Kurser och kursdeltagare

	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls
j) SwIT kan i mycket högre grad än LAN/Af skräddarsy utbildningar efter arbetsgivarnas önskemål	☐	☐	☐	☐
k) Det är i allmänhet mycket liten skillnad på SwIT:s IT-utbildning och LAN/Af:s ordinarie IT-spets utbildning	☐	☐	☐	☐
l) SwIT ställer högre krav än LAN/Af på de elever som skall antas till IT-utbildning	☐	☐	☐	☐
m) SwIT:s projektledare har hanterat rekryteringsprocessen för de sökande på ett tillfredsställande sätt	☐	☐	☐	☐

Kommentera gärna:

Arbetsgivare

	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls
n) SwIT:s projektledare har fler arbetsgivar-kontakter än LAN/Af	☐	☐	☐	☐

o) SwIT har lättare än LAN/Af att etablera kontakt och identifiera rekryteringsbehov hos arbetsgivarna

☐☐☐☐

Kommentera gärna:

IV Allmänt

9. Vilka huvudsakliga likheter och skillnader ser Du mellan LAN/Af:s och SwIT:s sätt att arbeta? (Svara gärna i punktform där Du t ex listar tre likheter och tre skillnader)

10. På vilket sätt har Din LAN/Af spridit information om SwIT-utbildningar till de arbetslösa?

11. Det nationella programmet för IT-utbildning är tydligt kopplat till näringslivet. Regeringen gav Industriförbundet och IT-företagen, grundare av SwIT-yrkesutbildning, i uppdrag att utbilda människor för bristyrken inom IT-näringsen. Anser Du att det är positivt med en ökad intressentmedverkan i arbetsmarknadsutbildning - är det önskvärt för andra områden än IT-utbildning, t ex sälj- eller verkstadsutbildningar? Motivera gärna.

12. AMV har fått i uppdrag av regeringen att 70% av dem som avslutar en yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning skall ha arbete inom en viss tidsrymd. Tror Du att det kommer att påverka LAN/Af:s sätt att genomföra yrkesutbildning och i så fall på vilket sätt? Kommer man använda liknande metoder som SwIT använt eller något annat?

13. Tror Du att SwIT:s lokala projektledares arbete i länet kan komma att vara till nytta för LAN /Af när SwIT avslutats sista december 1999? På vilket sätt, hur kan en återkoppling mellan projektledarnas arbete och LAN/Af:s fortsatta arbete komma till stånd?

V Avslutande kommentarer

14. Har Du kommentarer om enkäten är Du välkommen att komma med dem här. Hur har det fungerat att fylla i på datorskärm? Är det någon fråga som Du saknat eller varit särskilt svår att besvara?

Arbetsmarknadsdepartementet

Arbetsmarknadsenheten
Carina Cronsioe
Telefon 08-405 1243

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering
(IFAU)
Box 513
751 20 Uppsala

Uppdrag till Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering om utvärdering av det nationella IT-programmet.

Regeringens beslut

Regeringen genom Arbetsmarknadsdepartementet uppdrar härmed åt Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering att utvärdera det nationella IT-programmet.

Bakgrund

Regeringen (Arbetsmarknadsdepartementet) slöt den 17 december 1997 ett avtal med Föreningen SwIT-yrkesutbildning (Industriförbundet och IT-företagens organisationer) som innebar att SwIT fick uppdraget att bedriva yrkesinriktad IT-utbildning. Målet var att utbilda 10.000 personer under åren 1998 och 1999. Av dessa skulle minst 75% vara arbetslösa och max 25% fick redan vara anställda. I möjligaste mån skulle kvinnor, invandrare och handikappade prioriteras förutsatt att de klarade de urvalstester som finns.

Uppdraget

Institutet skall belysa kostnadsnivå, andel i arbete efter utbildning, andel från de prioriterade grupperna och jämföra dessa resultat med den traditionella arbetsmarknadsutbildningen.

Institutet skall vidare belysa hur programmet uppfattas bland arbetsgivare och arbetslösa och inom Arbetsmarknadsverket.

Institutet skall dessutom analysera hur SwIT lyckats balansera kravet att kunna engagera särskilda målgrupper i utbildningen med att ha en tänkbar arbetsplats efter genomförd utbildning samt i hur stor grad SwIT har lyckats få ett åtagande från en arbetsgivare om anställning efter utbildning och hur detta har påverkat praktik- och utbildningsinnehåll liksom dess kvalitet.

Övrigt

Uppföljningen skall göras inom ramen för befintliga medel för IFAU. Dock skall Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) ersätta IFAU för eventuella externa kostnader för insamling av behövlig statistik, via enkätundersökningar.

En delrapport skall lämnas den 28 februari 1999 och en slutrapport avseende sysselsättningsgraden efter avslutad utbildning skall lämnas senast den 30 april 2000.

På regeringens vägnar

Björn Rosengren

Carina Cronsioe

Kopia till:

Finansdepartementet /BA Elisabeth Backteman
Föreningen SwIT-yrkesutbildning
PoA/ Helena Ewenfält