

AFID 1/2023
Version 1.0

Beslutsdatum
2023-04-11

Diarienummer
Af-2022/0090 8224

Avdelning/enhet
VO Lokal arbetsmarknad

Beslutad av
Generaldirektör
Maria Mindhammar

Gäller fr.o.m.
2023-04-11

Inriktning för en effektiv arbetsmarknadsutbildning

Omfattning

Inriktningsdokumentet riktar sig till chefer och medarbetare inom Arbetsförmedlingen och tydliggör inriktningen för myndighetens arbete med arbetsmarknadsutbildning över tid.

Inriktningen ska bidra till att väsentligt förbättra användningen och resultaten av Arbetsförmedlingens utbildningsinsatser på längre sikt. I det långsiktiga målet ingår även att stärka ett jämställt deltagande i arbetsmarknadsutbildningar.

Ur ett bredare perspektiv kan inriktningen för arbetet med arbetsmarknadsutbildning bidra till det övergripande målet att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt och stödja kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden samt att fler delar av det svenska utbildningssystemet används mer effektivt utifrån arbetsmarknadens behov.

Innehåll

1	Sammanfattning	4
2	Inledning	6
2.1	Syftet och målet med inriktningen	6
2.2	Inriktningens utformning.....	7
2.3	Definitionen av arbetsmarknadsutbildning.....	7
3	Bakgrund	8
3.1	Fakta kring arbetsmarknadsutbildning	8
3.2	Reguljär utbildning har fått en stärkt roll för en bättre kompetensförsörjning.....	9
3.3	Behov av en bred genomlysning av insatsen	10
4	Insiktsarbete kring utmaningar och problem	11
4.1	Område 1 - Mål och syfte med arbetsmarknadsutbildning	11
4.2	Område 2 - Anskaffningsprocessen inklusive identifiering av behov av nya arbetsmarknadsutbildningar	12

4.3	Område 3 - Form och upplägg av avtal samt innehåll i arbetsmarknadsutbildningar	13
4.4	Område 4 - Tillämpning och kompetens kring arbetsmarknadsutbildningar	14
4.5	Område 5 - Handläggning, metod och arbetssätt kopplat till arbetsmarknadsutbildningar	15
4.6	Område 6 - Systemstöd kopplat till arbetsmarknadsutbildningar	16
4.7	Område 7 - Styrning, ledning och uppföljning kopplat till arbetsmarknadsutbildningar	16
4.8	Område 8 - Lagar och förordningar.....	17
5	Ett förtydligt mål och syfte med arbetsmarknadsutbildning – myndighetens ställningstagande	18
5.1	Utbildningarna ska bidra till kompetensförsörjningen och att fler arbetssökande kommer i arbete genom utbildning	19
5.2	Utbildningarna är till för både arbetsgivare och arbetssökande	19
5.3	Utbildningarna ska leda till arbete och kortare vakanstider	19
5.4	Utbildningarna utgör en del i ett större utbildningssystem och fungerar som flexibel utbildningsväg för att proaktivt möta arbetsmarknadsbehoven.....	20
5.5	Tydligare gränsdragning mot andra ansvarsområden	20
6	Förflyttningar som bidrar till målet och syftet – en tydlig logik	22
6.1	Ett proaktivt och systematiskt sätt att fånga arbetsmarknadens behov av arbetsmarknadsutbildningar	22
6.2	Utvecklade metoder för att anskaffa och upphandla arbetsmarknadsutbildning	23
6.3	Utvecklad kravställning och ytterligare incitament för utbildningsleverantören	25
6.4	Stärkt förmåga att matcha ut till arbete i slutet av arbetsmarknadsutbildning	26
6.5	Stärkt förmåga till systematisk uppföljning och analys kopplat till arbetsmarknadsutbildning	28
6.6	Utveckla gemensam styrning kring arbetsmarknadsutbildning.....	29
7	Möjliggörande delar och viktiga grundförutsättningar	30
7.1	En sammanhållen systematisk IT-utveckling och en fortsatt digital utveckling kopplat till arbetsmarknadsutbildning	30
7.2	Löpande utveckling avseende handläggning, metod och arbetssätt kopplat till arbetsmarknadsutbildning.....	31
7.3	Ett rättsligt perspektiv på följduppdrag och utvecklingsaktiviteter	31
7.4	Fortsatt intern kompetensutveckling och specialisering utifrån behov	32
7.5	Proaktiv och systematisk kommunikation.....	32
8	Nyläge, nyttor och effekter som följer av inriktningen.....	33
9	Realisering av inriktningen berör hela organisationen och andra aktörer ..	34

10 Plan för att realisera följduppdrag och fortsatt utvecklingsarbete.....	34
10.1 Rekommendationer kring följduppdrag och fortsatta aktiviteter	35

Bilageförteckning

Bilaga 1 Följduppdrag, aktiviteter samt ansvar kopplat till förflyttningarna (preliminär)	36
Bilaga 2 Översikt realiseringsplan följduppdrag och fortsatt utvecklingsarbete (preliminär)	40
Bilaga 3 Ändringshistorik.....	41

Senaste ändringar

Ver	Förändring	Ansvarig, datum
1.0	Framtagen inriktning	Joel Hellstrand, Elisabeth Joberg, Hanna Timander, 2023-04-11

1 Sammanfattning

Arbetsförmedlingens inriktning för en effektiv arbetsmarknadsutbildning ska bidra till att väsentligt förbättra användningen och resultaten av Arbetsförmedlingens utbildningsinsatser på längre sikt. Fler arbetssökande ska komma i arbete och fler tillsatta platser i lämpligt/avsett yrkesområde efter arbetsmarknadsutbildning ska komma till stånd. Detta samtidigt som myndigheten bibehåller och stärker arbetsmarknadsutbildningars goda effekter för de arbetssökande som har svag konkurrenskraft på arbetsmarknaden. I det långsiktiga målet ingår även att stärka ett jämställt deltagande i arbetsmarknadsutbildningar.

Ur ett bredare perspektiv kan inriktningen bidra till det övergripande målet att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt och stödja kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden samt att fler delar av det svenska utbildningssystemet används mer effektivt utifrån arbetsmarknadens behov.

Arbetsförmedlingens utgångspunkt är att arbetsmarknadsutbildning ska:

- bidra till kompetensförsörjningen och att fler arbetssökande kommer i arbete genom utbildning,
- leda till att en anställning för individen kommer till stånd och att en vakans tillsätts hos arbetsgivaren efter avslutad arbetsmarknadsutbildning,
- ha som utgångspunkt att tillmötesgå arbetsgivarnas behov av kompetens samtidigt som arbetsgivare ska rekrytera från Arbetsförmedlingens inskrivna arbetslösa inklusive de med svag konkurrenskraft på arbetsmarknaden,
- främja mångfald, jämlikhet, jämställdhet och tillgänglighet,
- användas som ett komplement till reguljär utbildning genom att främst fungera som tillfällig utbildningsväg på faktiska utbildningsbehov (oftast kortsiktiga omedelbara behov på arbetsmarknaden) som inte täcks av det reguljära utbildningsutbudet ännu. Huvudmän för yrkesinriktad reguljär utbildning bör med andra ord etablera utbildning inom de utbildningsområden som arbetsmarknadsutbildningar mer tillfälligt är kompletterande för,
- undvika utgöra en utbildningsinsats som tillhandahålls år efter år efter år inom samma bransch eller område om det inte är särskilt arbetsmarknadspolitiskt motiverat att insatsen bör utgöra en temporär förstärkning till det övriga utbildningsutbudet,
- undvika kompensera för att vissa branscher, sektorer och yrkesområden har dåliga arbetsvillkor, anställningsförhållande etcetera som bidrar till att arbetskraften aktivt lämnar branschen/området.

Utifrån inramade ställningstaganden och utgångspunkter ovan behöver Arbetsförmedlingen göra följande förflyttningar:

- utveckla ett proaktivt och systematiskt sätt att fånga arbetsmarknadens behov av arbetsmarknadsutbildningar
- utveckla metoder för att anskaffa och upphandla arbetsmarknadsutbildning
- utveckla kravställning och ytterligare incitament för utbildningsleverantörer
- stärka förmågan att matcha ut till arbete i slutet av arbetsmarknadsutbildning,
- stärka förmågan till systematisk uppföljning och analys kopplat till arbetsmarknadsutbildning,
- utveckla gemensam intern styrning kring arbetsmarknadsutbildning.

Förflyttningarna förutsätter bland annat förändrade arbetssätt i såväl egen som avtalad regi beträffande närmare arbetsgivarkontakter och matchning kopplat till arbetsmarknadsutbildning. Myndigheten ser behov av att arbetsgivare på ett tydligare sätt finns med från behovsfångst av nya arbetsmarknadsutbildningar till att den arbetsökande kommer i arbete i slutet av utbildningarna. Förflyttningarna förutsätter även ökad utvecklingstakt avseende balanserad kravställning samt incitament för leverantörer att mer aktivt bidra till att arbetsökande kommer i anställning och att vakanser tillsätts hos arbetsgivare i nära anslutning till avslutad utbildning.

Vidare konstateras att förflyttningarna kan möjliggöras inom ramen för befintligt regelverk men eventuella förändringar i regelverket kan därtill utforskas vid behov. Viktiga möjliggörande delar för att åstadkomma förflyttningarna är i övrigt:

- en sammanhållen systematisk IT-utveckling och en fortsatt digital utveckling kopplat till arbetsmarknadsutbildning,
- löpande utveckling avseende handläggning, metod och arbetssätt,
- fortsatt intern kompetensutveckling och specialisering utifrån behov,
- aktiva kommunikationsinsatser.

Realiseringen av inriktningen för arbetsmarknadsutbildning kräver en gemensam prioritering inom myndigheten, fortsatt tvärfunktionellt arbete, inklusive samspel och samverkan med andra aktörer på arbetsmarknaden, samt en sammanhållen koordinering och realisering över tid. Det nödvändiga utvecklingsarbetet i kombination med att myndighetens medelstillelse avseende förvaltningsanslag är begränsad kan medföra behov av ytterligare omprioritering av resurser eller medelstillelse.

2 Inledning

Arbetsförmedlingen ska verka för att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt och stödja kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden. Detta genom att effektivt sammanföra arbetssökande med de arbetsgivare som söker arbetskraft vilket bland annat förutsätter en kunskap om arbetsgivarnas nuvarande och förväntade kompetensbehov samt att arbetssökande som har behov av det tar del av utbildning som är relevant för arbetsmarknadens kompetensförsörjning.

Arbetsmarknadsutbildning utgör en av flera insatser som ska bidra till ovanstående. Detta genom att möta behoven hos arbetsgivarna, i samspel med reguljära utbildningsväsendet och andra insatser som Arbetsförmedlingen förfogar över.

Att lindra och motverka arbetskraftbrist genom arbetsmarknadsutbildning är ett komplext uppdrag. Identifierad arbetskraftsbrist och branschkrav i kombination med tillgänglighet på arbetssökande som har rätt förutsättningar för att delta i arbetsmarknadsutbildning innebär en utmaning. Det finns en konflikt inbyggd kopplad till att arbetsmarknadsutbildning har ett brett syfte inom det arbetsmarknadspolitiska uppdraget och behöver förhålla sig till både vilka arbetssökande som har mest nytta av kompetenshöjning genom arbetsmarknadsutbildning och vilka arbetssökande som arbetsgivarna vill se genomgå utbildningarna.

Arbetsförmedlingen har under flera år verkat för att öka antalet deltagare i arbetsmarknadsutbildning men målsättningen för 2022 och tidigare år har inte uppnåtts. Det har visat sig att det krävs ytterligare aktiviteter för att förbättra användningen och resultaten av arbetsmarknadsutbildningar. Aktiviteterna som behövs är mångfacetterade och av såväl strategisk som operativ karaktär. I mångt och mycket behöver strategiska utmaningar hanteras för att arbetsmarknadsutbildningarna ska kunna vara ett effektivt verktyg som bidrar till kompetensförsörjningen samtidigt som det stödjer arbetssökande till arbete.

Strukturömsvandlingen på arbetsmarknaden, snabba konjunktursvängningar, fler arbetssökande med svag konkurrenskraft och reguljär utbildnings förändrade roll för kompetensförsörjningen ställer nya krav. Arbetsförmedlingen ser därför behov av att ta ett helhetsgrepp kring arbetsmarknadsutbildning och myndighetens inriktning avseende insatsen.

2.1 Syftet och målet med inriktningen

Syftet och målet med Arbetsförmedlingens inriktning för en effektiv arbetsmarknadsutbildning är att väsentligt förbättra användningen och resultaten av Arbetsförmedlingens utbildningsinsatser på längre sikt.

Fler arbetssökande ska komma i arbete och fler tillsatta platser i lämpligt/avsett yrkesområde efter arbetsmarknadsutbildning ska komma till stånd. Detta samtidigt som myndigheten bibehåller och stärker arbetsmarknadsutbildningars goda effekter

för de arbetssökande som har svag konkurrenskraft på arbetsmarknaden. I det långsiktiga målet ingår även att stärka ett jämställt deltagande i arbetsmarknadsutbildningar.

Ur ett bredare perspektiv kan inriktningen bidra till det övergripande målet att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt och stödja kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden samt att fler delar av det svenska utbildningssystemet används mer effektivt utifrån arbetsmarknadens behov.

2.2 Inriktningens utformning

Inriktningen är framtagen utifrån en analys av nuläget och identifierade behov kopplat till arbetsmarknadsutbildningar där insatsen har satts i relation till förberedande utbildning (FUB), till exempel test och kartläggning och yrkessvenska, och i en större kontext, till reguljär utbildning, yrkesutbildning etcetera.

Utifrån bakgrund och nuläge (se kapitel 3) har Arbetsförmedlingen genomfört en genomlysning och fördjupning av utmaningarna och problemen (se kapitel 4). Därefter har ett antal vägval, ställningstaganden och förflyttningar inom myndigheten avseende arbetsmarknadsutbildningar, i relation till övriga utbildningsinsatser, vuxit fram (se kapitel 5 - 8). Därefter framgår vilka som berörs av realiseringen av framtagen inriktning (se kapitel 9). Vidare framgår vilka följduppdrag, inklusive fortsatta utvecklingsarbeten, som behöver starta upp som en konsekvens av framtagen inriktning (se kapitel 10). Det rättsliga perspektivet har funnits med i framtagandet av vägval, ställningstaganden och förflyttningar, inklusive följduppdrag, samtidigt som avsikten har varit att hålla innovationshöjd.

Utgångspunkten är att arbetsmarknadsutbildningar finns kvar som arbetsmarknadspolitiskt program framöver. Arbetsförmedlingen behöver dock utveckla planering samt användning av insatsen. Detta utifrån den roll som arbetsmarknadsutbildningarna har i det arbetsmarknadspolitiska systemet och i förhållande till den utveckling som sker i omvärlden kopplat till systemet för kompetensförsörjning och livslångt lärande i stort.

2.3 Definitionen av arbetsmarknadsutbildning

Arbetsmarknadsutbildning är ett arbetsmarknadspolitiskt program där en person som är arbetslös eller riskerar arbetslöshet får möjlighet att gå en kort yrkesinriktad utbildning. Utbildningen ska möta arbetsmarknadens behov så att den motverkar arbetskraftsbrist och ger deltagaren goda möjligheter att få en varaktig anställning efter utbildningen.¹

¹ Förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program.

3 Bakgrund

Här följer en övergripande beskrivning av arbetsmarknadsutbildning, den kontext utbildningsinsatsen befinner sig i och varför en tydlig inriktning behövs.

3.1 Fakta kring arbetsmarknadsutbildning

Arbetsförmedlingen har idag cirka 430 utbildningsavtal med ett 50-tal leverantörer. Utbildningarna är fördelade inom 16 yrkesområden, såsom exempelvis transport, hälso-/sjukvård och bygg/anläggning. Kostnaden för de upphandlade utbildningarna uppgick under 2022 till cirka 1 000 mkr.²

Deltagarvolymerna i arbetsmarknadsutbildningen har varierat över tid. Efter en viss uppgång under början av 2010-talet har volymerna successivt minskat. Betydligt färre deltagare har påbörjat en arbetsmarknadsutbildning från år 2017 och framåt. Denna utveckling sker dock parallellt med att utbildningsplatserna, bland annat avseende yrkesutbildningar, som finns inom det reguljära utbildningsväsendet ökar.

Även Arbetsförmedlingens arbetssätt gällande arbetsmarknadsutbildning har varierat över tid. Detta utifrån den politiska styrningen, vilket har haft direkt påverkan på vilka arbetssökande som tar del av arbetsmarknadsutbildning. En del av den politiska styrningen de senaste åren har varit kopplad till Regeringens samverkansprogram för kompetensförsörjning och livslångt lärande som avslutades 2022. Samverkansprogrammet ledde bland annat vidare till regeringsuppdrag, projekt och myndighetssamverkan kopplat till kompetensförsörjning och livslångt lärande. Inom detta uppdrag pågår utvecklingsarbete där vissa delar har koppling till arbetsmarknadsutbildning.

Under de gångna åren har Arbetsförmedlingen verkat för att öka antalet deltagare inom arbetsmarknadsutbildning och arbetat intensivt med att visualisera antalet tillgängliga utbildningsplatser. Trots myndighetens arbete har det under året funnits utmaningar med att anvisa tillräckligt med deltagare till utbildningarna.³

I Arbetsförmedlingens årsredovisning för 2022 framgår att antalet deltagare i arbetsmarknadsutbildning uppgick till drygt 18 500 vilket är en minskning med cirka 8 procent jämfört med föregående år. Minskningen är större för män än för kvinnor. Sammantaget utgjorde män 68 procent av det totala antalet deltagare under året (2021: 70 procent, 2020: 73 procent). Drygt 50 procent av deltagarna var utrikesfödda (2021: 48 procent, 2020: 60 procent). I genomsnitt har antalet deltagare uppgått till cirka 6 400 personer per månad (2021: 7 900, 2020: 5 500), vilket är lägre än myndighetens målsättning.

² Arbetsförmedlingen 2023. AVUS samt Prognos för utbetalningar 2023–2026, Af-2023/0006 1409 2023-02-06. Uppgifterna avser 2022 och kostnaden avser programmedel, anslag 1:3.

³ Arbetsförmedlingen 2023. Arbetsförmedlingens årsredovisning 2022, Af-2022/0111 2738, samt Arbetsförmedlingen 2022. Effektiv och strategisk användning av arbetsmarknadsutbildning 2022, Af-2022/0074 3954.

Myndigheten har särskilda interna jämställdhetsmål för arbetsmarknadsutbildning. Målet 2022 var att minst 35 procent av alla nya beslut ska avse kvinnor, vilket ska ses som ett delmål mot att uppnå mer jämställt nyttjande av utbildningar. Målet nåddes inte då andelen kvinnor med nya beslut uppgick till 32 procent. En viss omfördelning till kvinnors fördel har dock skett i jämförelse med 2021 då 31 procent av nya beslut gick till kvinnor.

Samtidigt ökade andelen i arbete 90 dagar efter avslutad arbetsmarknadsutbildning 2022 jämfört med 2021, från 36 till 39 procent. Ökningen skedde brett, och var påtaglig även för kortutbildade och utrikes födda som generellt har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden. Även om resultatet ökade för kvinnor var ökningen inte lika stor som för männen.

Arbetsförmedlingens effektutvärdering visar att det är viktigt att skilja på resultat vid uppföljning av arbetsmarknadsutbildning och dess faktiska effekter i ett långsiktigt perspektiv.⁴ Utvärdering av perioden 2010–2020 visar att effekterna av arbetsmarknadsutbildningar genomgående är positiva på två års sikt från utbildningsstart. Sedan 2015 är effekterna positiva redan på ett års sikt. Effekten på sysselsättning och inkomst är positiva redan på ett års sikt under hela den studerade perioden. Utvärderingen visar även att effekterna är högre för arbetssökande som befinner sig längre från arbetsmarknaden; har lägre utbildningsnivå, är utrikes födda och som har varit arbetslösa längre.

3.2 Reguljär utbildning har fått en stärkt roll för en bättre kompetensförsörjning

För vissa arbetssökande är utbildning genom reguljära studier det bästa alternativet för att få och behålla ett arbete. Inriktningen på såväl arbetsmarknads- som utbildningspolitik har ökat möjligheten för inskrivna arbetslösa att studera. Arbetssökande kan idag, med vissa förbehåll, studera med bibehållen ersättning, yrkesutbildningar inom kommunal vuxenutbildning (Yrkesvux) har fått ökade tilldelningar och Komvux har fått ett utökat ansvar för kompetensförsörjningen. Arbetsförmedlingen har också under flera år haft i uppdrag att öka övergångar till reguljär utbildning.⁵ I sammanhanget bör dock tilläggas att Arbetsförmedlingen kan anvisa arbetssökande att söka reguljär utbildning, men inte garantera en plats eftersom volymer och antagning beslutas av den som ansvarar för den reguljära utbildningen.

Att reguljär utbildning har fått en stärkt roll för en bättre kompetensförsörjning framgår även av riksdagens beslut, juni 2022, rörande dimensionering av gymnasial utbildning.⁶ Av beslutet framgår att arbetsmarknadens behov tydligare ska vägas in vid planering och dimensionering av vissa utbildningar på gymnasial nivå.

⁴ Arbetsförmedlingen 2023. Effekter av tre arbetsmarknadspolitiska program 2010–2020, Arbetsmarknadsutbildning, arbetspraktik och stöd till start av näringsverksamhet, Af-2023/0003 2435.

⁵ Se regleringsbrev för Arbetsförmedlingen.

⁶ Se betänkande 2021/22: UbU25 Dimensionering av gymnasial utbildning för bättre kompetensförsörjning Utbildningsutskottets och propositionen (prop. 2021/22:159).

Beslutade lagändringar⁷ ska:

- öka det tillgängliga utbudet av utbildning på gymnasial nivå
- underlätta ungdomars och vuxnas etablering på arbetsmarknaden och
- förbättra kompetensförsörjningen till välfärd och näringsliv.

3.3 Behov av en bred genomlysning av insatsen

Arbetsförmedlingen bedömer att behovet av utbildningsinsatser även fortsättningsvis kommer att vara stort och många arbetssökande har behov av utbildning för att stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Det visar sig bland annat genom att personer med kort utbildning är överrepresenterade bland de inskrivna arbetslösa på Arbetsförmedlingen. Det framgår dock att en bråkdel av de arbetssökande anvisas till arbetsmarknadsutbildning eller reguljär utbildning. Detta samtidigt som arbetsgivare inom många yrkesområden och branscher har svårt att hitta rätt arbetskraft med rätt kompetens.

En anledning till den svagare volymutvecklingen för arbetsmarknadsutbildning har varit arbetsmarknadens positiva utveckling efter pandemin vilket till stor del gynnar dem som står närmare arbetsmarknaden. En annan anledning är fortsatta svårigheter att hitta arbetssökande som har rätt förutsättningar att delta i och tillgodogöra sig arbetsmarknadsutbildning. Oftast krävs en kedja av insatser före anvisning till arbetsmarknadsutbildning samt omfattande stöd, för att deltagare ska kunna tillgodogöra sig innehållet och klara av utbildningen. Gemensamma krafter behövs för att rusta de arbetssökande som står längre från arbetsmarknaden.⁸

Det finns även andra identifierade anledningar och orsaker till att Arbetsförmedlingen har svårt att nå upp till önskvärda volymer av deltagare i arbetsmarknadsutbildning som behöver genomlysas och fördjupas, bland annat följande:

- Arbetsmarknadsutbildning och tjänsten rusta och matcha har delvis överlappande målgrupper. Rusta och matcha finns med tidigare i bedömningen av lämplig tjänst för den arbetssökande och styrningen mot stora volymer inom upphandlade matchningstjänster påverkar möjligheterna att anvisa fler till arbetsmarknadsutbildningar.
- Upphandling av utbildningsavtal tar lång tid och det är svårt att förutse när arbetsmarknadsutbildningarna kan starta, bland annat på grund av överprövningar av myndighetens upphandlingar.

⁷ Lagändringarna börjar gälla den 1 juli 2023 och tillämpas första gången i fråga om utbildning som påbörjas 2025.

⁸ Myndighetens arbete med arbetsmarknadsutbildning beskrivs närmare i återrapporten, Effektiv och strategisk användning av arbetsmarknadsutbildning 2022, Af-2022/0074 3954. Arbetsförmedlingen 2022.

- En upplevd brist på flexibilitet i utbildningarnas innehåll som gör att de är svåra att anpassa till lokala behov.
- Begränsad beslutskapacitet i organisationen. Kapaciteten påverkas av tidskrävande processer och beslut om arbetsmarknadsutbildning står i konkurrens med andra uppgifter och beslut.

En förklaring till att det är svårt att öka kvinnors deltagande i arbetsmarknadsutbildningar är utmaningen med att väcka kvinnors intresse för utbildningar inom mansdominerade branscher, vilka utgör cirka 80 procent av utbildningsbudet. Arbetsförmedlingen kan konstatera att det är en jämnare könsfördelning inom de arbetsmarknadsutbildningar som riktar sig mot kvinnodominerade branscher. Det finns även svårigheter med att utöka arbetsmarknadsutbildning inom kvinnodominerade branscher, inte minst då det finns ett stort utbildningsutbud inom reguljär utbildning. Under 2022 har myndigheten genomfört flera åtgärder för att öka kvinnors deltagande i arbetsmarknadsutbildningar, men dessa bedöms ännu inte fått önskat genomslag.⁹ Genomförda åtgärder och framtida behov beskrivs närmare i åiterrapporten Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen.¹⁰

4 Insiktsarbete kring utmaningar och problem

För att skapa en god grund för framtagna inriktningar har utmaningar, problem och behov kopplat till olika delar av processerna kring Arbetsförmedlingens utbildningar blivit berörda genom ett brett insiktsarbete.¹¹ En sammanfattande sammanställning av de väsentligaste insiktarna kopplade till 8 insiktsområden framgår nedan.

4.1 Område 1 - Mål och syfte med arbetsmarknadsutbildning

Insiktarna handlar i huvudsak om två delar:

- Myndigheten har behov av att förtydliga och skapa samsyn kring vad arbetsmarknadsutbildningar är till för och för vilka
- Arbetsmarknadsutbildningarnas roll upplevs generellt som otydlig i relation till andra utbildningsinsatser och utbildningssystemet i stort

En otydlig gemensam bild av målsättningen och syftet med arbetsmarknadsutbildningar riskerar bidra till en avsaknad av samsyn kring vilket

⁹ Arbetsförmedlingen 2023. Arbetsförmedlingens årsredovisning 2022, Af-2022/0111 2738.

¹⁰ Arbetsförmedlingen 2022. Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen, Af-2022/0058 9077.

¹¹ Under oktober och november 2022 har ett tvärfunktionellt och utforskande arbete rörande utmaningar, problem och behov kopplat till arbetsmarknadsutbildningar genomförts. För att få en så bred och nyanserad bild av utmaningarna bestod genomlysningen av flera delar. Bland annat ingick inläsning av regelverk (inklusive förarbeten), statliga utredningar, publicerade rapporter och utvärderingar (såväl interna som externa) samt övriga underlag inklusive undersökningar (tidigare insiktsmaterial, kundresor, kundundersökningar och arbetsgivarbarometrar). Dessutom genomfördes dialoger och arbetsmöten med representanter med bred kompetens och olika perspektiv internt på myndigheten. Detta parallellt med dialog och samtal med andra organisationer och myndigheter.

arbete som behöver följa av målet och syftet. Det är därmed inte helt tydligt vilka arbetsmarknadsutbildningar myndigheten ska ha inklusive för vilka yrkesinriktningar, arbetsgivare och arbets sökande. Det får också konsekvenser för framtagandet av tjänst, utformning och innehåll. Detta bidrar till att det är svårt att effektivt sammanföra dem som söker arbete med dem som söker arbetskraft genom utbildningsinsatsen. Det riskerar dessutom skapa målkonflikter rörande kvalitet och kvantitet samt ett sämre resultat efter avslutad arbetsmarknadsutbildning.

Behovet av att tydliggöra arbetsmarknadsutbildningens roll i förhållande till övriga utbildningsinsatser förstärks av det faktum att arbetsmarknadsutbildningar och yrkesinriktade reguljära utbildningar ibland överlappar varandra och återfinns inom samma yrkesområden. Detta kan i många fall vara motiverat men det riskerar också bidra till att utbildningsalternativen konkurrerar med varandra och i vissa fall utgör ineffektiva dubbla utbildningsvägar. I de fall det är tydligt inom vilka områden arbetsmarknadsutbildning kan fungera komplement till övrigt utbildningsutbud på ett nationellt plan uppstår svårigheter att fungera komplement i praktiken regionalt och lokalt. Detta då utbudet av yrkesinriktade utbildningar skiljer sig från kommun till kommun.

Problemet förstärks av att andra aktörer ibland betraktar arbetsmarknadsutbildning som en bredare utbildningsinsats i stället för en åtgärd som syftar till att arbets sökande snabbare kommer i arbete och att arbetsgivarnas konkreta rekryteringsbehov tillgodoses. Arbetsmarknadsutbildningar bör därför tydligare särskiljas från andra utbildningar.

Det är vidare problematiskt när delar av arbetsmarknaden och/eller vissa branscher över lång tid gör sig beroende av att specifikt arbetsmarknadsutbildning tillgodoser behovet av långsiktig kompetensförsörjning inom området (exempel på detta finns inom områdena livsmedel/chark och transport).

Utifrån ovanstående är det idag komplext att bedöma nuvarande utbildningsbehov, det totala utbildningsutbudet och vad arbetsmarknadsutbildningen bör komplettera och förstärka av det senare. Tydligare mål och syftesbeskrivning ska tydliggöra vilka ingångsvärden som är särskilt viktiga för myndighetens behovsanalys och prioritering rörande just behovet av arbetsmarknadsutbildning. Arbetsmarknadsutbildningens specifika inriktning och roll utifrån arbetsmarknadspolitiska skäl bör även tydliggöras ytterligare i relation till andra utbildningsinsatser och utbildningssystemet i stort.

4.2 Område 2 - Anskaffningsprocessen inklusive identifiering av behov av nya arbetsmarknadsutbildningar

Insikterna handlar i huvudsak om följande delar:

- Behov av att utveckla behovsanalysen inklusive prioritering av utbildningsbehov

- Svårighet att möta regionala/lokala förutsättningar och behov
- Långa ledtider i anskaffningsprocessen gör att myndigheten inte kan använda arbetsmarknadsutbildning enligt plan och behov

Det finns stort behov av att effektivisera processerna för behovsanalys inför upphandling inklusive prioritering av utbildningsbehov. Idag har myndigheten svårt att använda tillgängliga data och analyser tillräckligt proaktivt och automatiserat för att identifiera behov av arbetsmarknadsutbildningar. Arbetet sker förhållandevis reaktivt och manuellt. Nuvarande process bidrar till att behovsanalysen ofta tenderar bli tidskrävande och personberoende på både beställar- och upphandlarsidan samt att den tar för lite hänsyn till det totala utbudet av reguljär utbildning. Det senare då det är svårt att få en helhetsbild över det lokala reguljära utbildningsutbudet. Behovsanalysen behöver även bli mer förankrad i arbetsgivarnas faktiska kompetens- och anställningsbehov lokalt och regionalt.

Det finns även problem rörande långa ledtider i upphandlingsprocessen. Vid traditionell upphandling av utbildningsavtal enligt lagen om offentlig upphandling (LOU) är det svårt att täcka upp kompetensbehov vid snabba förändringar och särdeles vid upphandling av nya utbildningsinriktningar. Om upphandlingen överprövas förlängs tiden ytterligare.¹²

Nuvarande metoder för den totala anskaffningen av arbetsmarknadsutbildning kan med andra ord innebära att det tar lång tid innan arbetssökande och arbetsgivare kan nyttja upphandlad utbildning.

Sammantaget riskerar ovanstående leda till ett inaktuellt utbud av arbetsmarknadsutbildningar alternativt att myndigheten kan stå utan de utbildningar som behövs. Detta kan innebära att matchningen försvåras, deltagarunderlaget försvinner och likaså kompetensbehovet hos arbetsgivarna.

4.3 Område 3 - Form och upplägg av avtal samt innehåll i arbetsmarknadsutbildningar

Insikterna handlar i huvudsak om följande delar:

- Ojämn könsfördelning i arbetsmarknadsutbildning
- Behov av flexibilitet för att möta individens och arbetsgivarens behov
- Begränsade möjligheter till resultatstyrning
- Otydlighet i avtal

Myndigheten har en vilja att öka jämställdheten inom arbetsmarknadsutbildning men lyckas inte fullt ut. Utmaningarna är desamma som i det svenska samhället och

¹² Ledtiderna vid en större upphandling kan vara upp till 12 månader från det att behov av arbetsmarknadsutbildning konstateras till dess att utbildningen kan vara på plats. I ledtiden har eventuell överprövningstid (3 - 6 månader) räknats in, vilken Arbetsförmedlingen inte kan styra över.

utbildningssystemet i stort. Det finns ett tydligt behov av en fortsatt och långsiktig satsning på utbildningsutbud som attraherar både män och kvinnor, fokus på kommunikativa insatser samt normbrytande karriärvägledning för att uppnå en mer jämställd arbetsmarknadsutbildning. Arbetsgivarnas roll och tydlighet kring vilka anställningsmöjligheter som genomgången utbildning kommer att utmynna i är i övrigt avgörande för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden.

Vidare framgår ett stort behov av flexibilitet för att lyckas möta enskilda individers och arbetsgivares specifika behov. Myndigheten behöver med olika medel möjliggöra så att en heterogen grupp av arbetssökande kan tillgodogöra sig arbetsmarknadsutbildning. I detta avseende är det utmanande att hitta en balans mellan vad som kan ha generisk grund och vad som behöver vara unikt inom olika utbildningsinriktningar och -avtal. För mycket av generiska upplägg kan gynna, men också ge motsatt effekt, beträffande utbildningsavtalens flexibilitet och dess förmåga att möta de individuella behoven. För stora variationer i avtal riskerar å sin sida bidra till att avtalen kan bli svåra att tillämpa då det kräver för specifik kunskap om varje enskilt avtal. Även förmågan att utnyttja hela avtalets kapacitet, det vill säga att inom avtalets gränser omvärdera och möta förändringar löpande, behöver utvecklas.

Samtidigt har Arbetsförmedlingen idag begränsningar i att styra mot önskat resultat, i linje med mål och syfte med arbetsmarknadsutbildningar, samt att välja ersättningsmodell kopplat till levererade utbildningar. Nuvarande ersättningsmodell riskerar premiera längre arbetsmarknadsutbildningar och långsam utbildningsleverans och inte att deltagare får ett arbete hos en rekryterande arbetsgivare inom det område den arbetssökande utbildat sig i, i nära anslutning till avslutad utbildning. Detta gör det även svårt att prognosticera kostnaden för utbildningsleveransen då leverantören kan styra med utbildningstiden hur avtalet bäst gynnar dem. Nuvarande ersättningsmodell riskerar med andra ord skapa fel incitament för leverantörerna.

4.4 Område 4 - Tillämpning och kompetens kring arbetsmarknadsutbildningar

Insikterna handlar i huvudsak om följande delar:

- Behov av att höja den interna kompetensen kopplat till arbetsmarknadsutbildningar, i flera delar

Olika interna kompetensutvecklingsbehov inom en stor organisation som Arbetsförmedlingen är oftast återkommande och helt naturliga. I synnerhet då uppdrag och arbetssätt förändras. Kopplat till Arbetsmarknadsutbildning finns behov av att stärka kompetensen generellt, till exempel rörande kunskap om processen vid anvisningar till arbetsmarknadsutbildningar samt yrkes- och branschkunskap. Avsaknad av fullt ut moderniserade systemstöd inom området förstärker behovet av ökad specifik kompetens och specialisering hos medarbetarna. Det finns särskilt behov av att stärka kompetensen kring arbetsmarknadsutbildning kopplat till myndighetens nationella ingångar, det vill säga Arbetsförmedlingens geografiskt

obundna servicevägar, för att lyckas motivera och anvisa fler arbetssökande till utbildningsinsatsen.

Vidare finns behov av att öka kunskapen om avtalsfrågor och -innehåll kopplat till anvisning till arbetsmarknadsutbildning. Dessutom finns behov av att stärka den taktiska och strategiska kompetensen rörande utbildning generellt. Att öka kunskapen kring arbetsmarknadsutbildning i relation till andra insatser behöver ske på flera nivåer (strategisk, taktisk och operativ nivå). I detta avseende behöver myndigheten satsa tillräcklig tid, resurs och kompetens inom sakområdet.

4.5 Område 5 - Handläggning, metod och arbetssätt kopplat till arbetsmarknadsutbildningar

Insikterna handlar i huvudsak om följande delar:

- Behov av att förbättra samspel internt och med avtalad leverantör
- Svårt att bedöma arbetssökandes behov och anvisa till utbildning
- Tidskrävande handlägningsprocess
- Saknas ansvar att matcha ut mot arbete efter arbetsmarknadsutbildningar

Arbetsförmedlingen har behov av att fortsatt förbättra samspelet internt och med leverantör som har avtal samt mellan olika upphandlade arbetsförmedlingstjänster. I nuläget nyttjas inte andra upphandlade tjänster, såsom karriärvägledning och rusta och matcha, för att styra den arbetssökande till arbetsmarknadsutbildning när så är lämpligt. Dessutom framkommer svårigheter att bedöma arbetssökandes behov och hitta tillräcklig många deltagare att anvisa till arbetsmarknadsutbildning där de kan tillgodogöra sig utbildningen utifrån sina förutsättningar. Fortsatt satsning på kedjor av insatser, kommunikativa aktiviteter samt guidning, karriärvägledning och särskilt stöd i såväl egen regi som avtalad regi behövs. Som exempel på stödinsatser kan nämnas yrkessvenska och individuellt pedagogiskt stöd vid utbildning (IPSU). Satsningen behöver understödjas av administrativa stöd, systemstöd och digitala verktyg.

Utmaningar uppstår även i och med det faktum att utbildningsleverantörerna idag inte har något tydligt ansvar eller incitament att matcha ut arbetssökande till arbete under eller i slutet av arbetsmarknadsutbildning. Detta samtidigt som Arbetsförmedlingens begränsade personalresurser innebär att det är utmanande att upprätthålla arbetsgivarkontakter samt en hög beslutstakt inom arbetsmarknadsutbildningar, matchningstjänster och anställningar med stöd parallellt. Ovanstående förstärks av att det i dagsläget inte finns några enkla digitala verktyg eller standardiserade metoder för urval och kontakt med arbetsgivare innan, under och efter arbetsmarknadsutbildning.

4.6 Område 6 - Systemstöd kopplat till arbetsmarknadsutbildningar

Insikterna handlar i huvudsak om följande delar:

- Behov av IT-utveckling rörande interna systemstöd kopplat till arbetsmarknadsutbildningar
- Behov av IT-utveckling rörande webbstöd för leverantörer kopplat till arbetsmarknadsutbildningar
- Utvecklingsbehov avseende digitala tjänster för arbets sökande och arbetsgivare kopplat till arbetsmarknadsutbildningar

Det är tydligt att myndigheten har en utvecklingskund kopplat till de systemmässiga delarna inom området arbetsmarknadsutbildningar. Andra delar, till exempel vidareutvecklingen av matchningstjänster kopplat till myndighetens reformerade uppdrag, har varit mer prioriterat de senaste åren.

Arbetsförmedlingen har stort behov av att utveckla systemstöd för effektiva och automatiserade behovsinventeringar, datadriven insiktsgenerering och informationsinsamling, ensade värdeförråd och begrepp, nya ersättningsmodeller och uppföljningsmöjligheter samt digitala tjänster och plattformar kopplat till utbildningsinsatser och matchning genom utbildning.

Myndigheten behöver med andra ord kunna satsa tillräckligt med tid och resurser på en mer sammanhållen systematisk IT-utveckling inom området arbetsmarknadsutbildning som även kan vara till gagn för myndighetens övriga upphandlade tjänster. Detta för att öka nytta och effekt för arbetsgivare och arbetssökande, nytta för andra aktörer inklusive utbildningsleverantörer samt nytta internt genom att frigöra resurser och undvika tunga manuella rutiner eller tidskrävande processer.

4.7 Område 7 - Styrning, ledning och uppföljning kopplat till arbetsmarknadsutbildningar

Insikterna handlar i huvudsak om följande delar:

- Otydlig intern styrning som riskerar att förstärka målkonflikter
- Behov av att utveckla uppföljning och verksamhetsanalys

Tolkningen av prioritering kring arbetsmarknadsutbildning kan variera inom och utanför myndigheten och vem som har tolkningsföreträde internt kan emellanåt vara oklart. Styrning och prioritering varierar från år till år och styrsignalerna når inte alltid hela vägen ut i myndigheten. Detta bidrar till otydlighet kring mål och syfte med utbildningsinsatsen samt skilda sätt att agera inom verksamheten. Detta förstärks av förändringar i den politiska styrningen och myndighetens ekonomiska förutsättningar. Sammantaget försvårar detta långsiktig planering och användning av

arbetsmarknadsutbildning, vilket bidrar till att myndigheten inte lyckas möta behovet av kompetenshöjning bland de inskrivna arbetssökande i stort.

Myndigheten behöver ensa sig kring frågan och ha en enhetlighet i styrningen inom området, vilket främjar att alla delar av organisationen och externa intressenter vet vad myndigheten utgår ifrån i arbetet med arbetsmarknadsutbildning som helhet. Det skulle skapa bättre förutsägbarhet. Även om behovet på arbetsmarknaden och sökandesammansättningen varierar behöver den principiella styrningen, prioriteringen och eventuella riktlinjer kopplat till utbildningsinsatsen vara konsekventa över tid. Myndigheten bör dra nytta av sitt tolkningsutrymme i regelverket och med utgångspunkt i arbetsmarknadsläget, identifierade arbetsmarknadsbehov och utvärderade effekter fastslå vad som bäst gagnar mål och syfte med arbetsmarknadsutbildning i relation till det arbetsmarknadspolitiska uppdraget som helhet. Det förutsätter löpande analys och diskussion kring detta samt att tolkningar och ställningstaganden ordentligt fastslås. Liksom att budgetutrymme för en effektiv och förbättrad användning av arbetsmarknadsutbildning finns.

Vidare finns utvecklingspotential avseende uppföljning och verksamhetsanalys kopplat till arbetsmarknadsutbildning. Utifrån ett tydligare mål och syfte med utbildningsinsatsen bör det också tydliggöras vad myndigheten bör följa upp kopplat till området. Uppföljningarna behöver utvecklas i flera delar och på flera nivåer, givetvis med hänsyn tagen till vad uppdragsgivaren har ställt för uppföljnings- och återrapporteringskrav, vilken analysförmåga myndigheten ytterligare behöver samt i samklang med de effektutvärderingar som sker.

Utveckling av effektivare och än mer automatiserade uppföljningsmöjligheter samt undanröjande av begränsningar och brister som försvårar spårbarhet rörande utbetalningar kopplat till arbetsmarknadsutbildningen är angeläget. Liksom behovet av att satsa på en mer sammanhållen systematisk verksamhetsuppföljning och -analys (av mer taktisk och strategisk karaktär). Det är viktigt att stärka förmågan att kontinuerligt analysera kompetensförsörjningsbehov, anställningsbehov, utbildningsutbud, sökandesammansättningar (lokalt, regionalt och nationellt) och hur de korrelerar med aktuella arbetsmarknadsutbildningar.

4.8 Område 8 - Lagar och förordningar

Insikterna handlar i huvudsak om följande delar:

- Olika delar i regelverket kan påverka arbetsmarknadsutbildningar på ett utmanande sätt
- Den detaljerade lagstiftningen om personuppgiftsbehandling i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten måste beaktas
- Jämställt deltagande och tillåten särbehandling

Det finns ett antal begränsningar och så kallade skav mellan olika förordningar som kan utgöra hinder för en effektiv användning av arbetsmarknadsutbildningar. Frågor

rörande ersättningar till arbetssökande inklusive dess längd och nivåer samt möjligheten till distansstudier utgör några. Den detaljerade lagstiftningen om personuppgiftsbehandling i den Arbetsmarknadspolitiska verksamheten måste också beaktas rörande arbetsmarknadsutbildning. Tilläggas bör att detta inte gäller bara specifikt för Arbetsmarknadsutbildning utan är en generell fråga som myndigheten hanterar i flera delar och i enlighet med rådande regelverk.

Det finns även möjligheter inom ramen för nuvarande regelverk. I diskrimineringslagen finns möjligheter att genomföra åtgärder som till exempel strävar efter att främja jämställdhet mellan arbetssökande män och kvinnor.¹³ Det finns även tolkningsutrymme i förordningen om arbetsmarknadspolitiska program. Det finns ingen explicit styrning kring hur arbetsmarknadsutbildning ska utformas eller anskaffas, mer än att den ska vara yrkesinriktad.¹⁴ År 2015 förändrades regleringen av arbetsmarknadsutbildning så att kravet att all arbetsmarknadsutbildning ska upphandlas togs bort.¹⁵ I stället infördes möjligheten att även använda uppdragsutbildning på eftergymnasial nivå. Med andra ord verkar regelverket inte precisera innehållet på något sätt varför det fortfarande verkar finnas stort bedömningsutrymme i dessa frågor (myndigheten måste ändå hålla sig inom vad som kan anses vara rimligt utifrån ordalydelsen).

Arbetsförmedlingen har tidigare gjort bedömningen att förordningsförändringen 2015 inte ska tolkas som ett frånsteg från den tidigare styrningen att arbetsmarknadsutbildning ska vara en upphandlad tjänst. Det explicita kravet på upphandling har försvunnit, men det har inte följts av en förändrad styrning från regeringen. Även om det nu inte längre finns några formella hinder för att anvisa en arbetssökande att söka och studera reguljär yrkesinriktad utbildning och kalla detta för arbetsmarknadsutbildning så görs detta alltså inte i dagsläget. Detta kan dock behöva förändras och utforskas närmare framöver.

5 Ett förtydligt mål och syfte med arbetsmarknadsutbildning – myndighetens ställningstagande

Som en del av framtagna inriktningar har Arbetsförmedlingen till att börja med tagit fram en tydligare mål- och syftesbeskrivning för arbetsmarknadsutbildning. Beskrivningen utgår från behov hos arbetsgivare och arbetssökande, regelverk, den politiska styrningen och nödvändiga vägval i relation till exempelvis andra utbildningsinsatser, kommunens och branschernas ansvar samt behovet av ett jämställt deltagande i arbetsmarknadsutbildning. Denna mål- och syftesbeskrivning framgår nedan och behöver förankras såväl inom som utanför myndigheten. Avsikten

¹³ Se 2 kap. 9 § andra stycket diskrimineringslagen (2008:567)

¹⁴ Se 11 och 12 § förordningen om arbetsmarknadspolitiska program.

¹⁵ Förordning (2015:947) där 12 § formulerades om.

är att den ska gälla över tid och prägla arbetet med Arbetsförmedlingens utbildningsinsatser framåt.

5.1 Utbildningarna ska bidra till kompetensförsörjningen och att fler arbetssökande kommer i arbete genom utbildning

Arbetsmarknadsutbildning är en yrkesinriktad utbildning som syftar till att underlätta för den arbetssökande att få ett arbete och motverka att brist på arbetskraft uppstår alternativt lindra en redan befintlig bristsituation. Arbetsmarknadsutbildning ska utgöra ett träffsäkert verktyg för att ställa tillgänglig arbetskraft till förfogande för arbetsgivare med konkreta kompetensförsörjningsbehov och/eller –utmaningar. Detta genom att förbättra tillgången till kompetens inom de yrken och yrkesområden där reguljär utbildning av olika anledningar inte fullt ut kan möta kompetensbehoven.

5.2 Utbildningarna är till för både arbetsgivare och arbetssökande

I praktiken behöver arbetsmarknadsutbildning bidra till att effektivt sammanföra tillgången med behovet av arbetskraft, ur såväl arbetsgivar- som arbetssökandeperspektiv. Arbetsmarknadsutbildningar ska vara tydligt riktade till arbetsgivare genom att bidra till att ledigt arbetskraftsutbud förvärvar de specifika kompetenser som arbetsgivare efterfrågar. Att arbetssökande får nya och/eller specifika kompetenser genom arbetsmarknadsutbildning skapar nödvändig kompetensutveckling och anställningsbarhet hos de arbetssökande. Det leder till att de rustas till en anställning inom de områden det råder (eller kommer råda) stora möjligheter att få arbete och där efterfrågan på rätt kompetens är stor. Arbetsmarknadsutbildning ska således vara till för alla arbetssökande som kan vara i behov av en kompletterande och förhållandevis kort yrkesinriktad utbildning, i enlighet med den arbetsmarknadspolitiska bedömningen. Arbetsmarknadsutbildning ska särskilt användas för den grupp arbetssökande där de kortvariga och/eller långvariga effekterna av arbetsmarknadsutbildning är tydligt positiva.¹⁶

5.3 Utbildningarna ska leda till arbete och kortare vakanstider

Målet är alltid att en anställning kommer till stånd och att en vakans tillsätts efter arbetsmarknadsutbildning. Som regel bör detta inträffa i närtid efter avslutad utbildning utan att exkluderar arbetssökande som tar längre tid på sig att etablera sig på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadsutbildning ska vara en behovsstyrd insats som genomförs i nära samarbete med arbetsgivare och utifrån identifierade anställningsbehov. Ett jämställt deltagande i arbetsmarknadsutbildning ska eftersträvas och en likvärdig möjlighet att få arbete efter utbildning säkerställas. Målsättningen är att deltagare med olika förutsättningar och behov ska kunna

¹⁶ Se även Arbetsförmedlingen 2023. Effekter av tre arbetsmarknadspolitiska program 2010–2020 - Arbetsmarknadsutbildning, arbetspraktik och stöd till start av näringsverksamhet, Af-2023/0003 2435

tillgodogöra sig utbildningen, det vill säga få den anpassning och det stöd som krävs för att fullfölja arbetsmarknadsutbildningen, för att fullt ut kunna omsätta utbildningsinnehållet i önskvärda praktiska färdigheter under/efter utbildningen i syfte att få ett arbete. Tillgänglighetsanpassning utifrån exempelvis arbetsutbud, funktionsnedsättning och språk är således fortsatt viktigt.

5.4 Utbildningarna utgör en del i ett större utbildningssystem och fungerar som flexibel utbildningsväg för att proaktivt möta arbetsmarknadsbehoven

Arbetsmarknadsutbildningar ska fungera som komplement och/eller förstärkning till det reguljära utbildningssystemet, där det är arbetsmarknadspolitiskt motiverat. Detta genom att flexibelt och proaktivt kunna möta upp

- 1) utbildningsbehov som redan är aktuella hos arbetsgivarna eller uppstår i närtid samt
- 2) utbildningsbehov som, utifrån gedigen analys, beräknas uppstå längre fram.

Arbetsförmedlingens utgångspunkt är att planering och dimensionering av reguljär utbildning tar höjd för arbetsmarknadens kompetensbehov. Huvudmän för yrkesinriktad reguljär utbildning bör därmed också ta hänsyn till att bedömt behov av arbetsmarknadsutbildning utgör en indikation på att det föreligger behov av att starta reguljär utbildning inom området. Enligt Skolverkets tolkning, bör planering och dimensionering av reguljär utbildning utgå ifrån de signaler som ett bedömt behov av arbetsmarknadsutbildning ger. Huvudmän för yrkesinriktad reguljär utbildning bör med andra ord etablera utbildning inom de utbildningsområden som arbetsmarknadsutbildningar mer tillfälligt är kompletterande för.¹⁷

Om det är arbetsmarknadspolitiskt motiverat kan arbetsmarknadsutbildning fungera som temporär förstärkning i det totala utbildningsutbudet genom att vara återkommande inom vissa yrken och yrkesområden över tid exempelvis där efterfrågan på arbetskraft är mycket hög och/eller för att möjliggöra varaktig etablering på arbetsmarknaden för arbetssökande med svag konkurrensförmåga.

5.5 Tydligare gränsdragning mot andra ansvarsområden

Ovanstående mål- och syftesbeskrivning ger utrymme för nödvändig flexibilitet samtidigt som den tydliggör gränsdragningar vad gäller ansvarsområden mellan till exempel utbildningspolitik och arbetsmarknadspolitik.

Arbetsmarknadsutbildningens funktion och roll innebär därvidlag att utbildningarna inte har samma syfte som utbildning inom det reguljära utbildningsväsendet. Reguljär utbildning har oftast ett bredare syfte än arbetsmarknadsutbildning. Förutom att bidra till kompetensförsörjningen syftar vuxenutbildningen också till att

¹⁷ Se även Skolverket 2022. Publikation Underlag för planering och dimensionering av utbildning - Redovisning av uppdrag om regionala planeringsunderlag om behov av gymnasial utbildning. Diarienummer: 2021:501

stärka elevernas personliga utveckling och aktiva deltagande i samhällslivet.¹⁸ Vidare ska arbetsmarknadsutbildning inte finnas inom yrken där konkurrensen om jobben är stor eller mycket stor.

Arbetsmarknadsutbildning ska inte heller utgöra en permanent utbildningsinsats som tillhandahålls år efter år i den bemärkelsen att den ensidigt utgör den huvudsakliga utbildningsvägen inom ett yrkesområde eller en bransch. Arbetsmarknadsutbildning ska fungera förstärkning i det totala utbildningsutbudet utifrån vad som är arbetsmarknadspolitiskt motiverat och undvika utgöra ineffektiv dubbel utbildningsväg med befintliga reguljära utbildningar. Detta så till vida att insatsen över lång tid kompenserar för att andra aktörer brister i sitt ansvar att utföra och tillhandahålla nödvändig utbildning. Långvariga kompetensförsörjningsbehov över tid bör i första hand omhändertas av det reguljära utbildningssystemet.

Arbetsmarknadsutbildning ska inte användas som en sysselsättning och/eller som en planlös aktivitet för den arbetssökande. Arbetsmarknadsutbildning bör inte heller användas för att utbilda arbetssökande som helt saknar grundskoleutbildning, om det inte är arbetsmarknadspolitiskt motiverat, då det är kommunernas ansvar att erbjuda grundskoleutbildning. Arbetssökande som har behov av grundskolekompetens ska i första hand rekommenderas reguljär utbildning hos kommun eller folkhögskola. Arbetsmarknadsutbildning ska inte utgöra en rustande insats till arbetssökande utan förutsättningar att tillgodogöra sig hela utbildningen. Därmed inte sagt att arbetsmarknadsutbildning inte kan anpassas så att fler potentiella deltagare kan tillgodogöra sig utbildningen utan snarare ett förtydligande kring vikten av att förberedande och stärkande insatser behöver sättas in i många fall. Det är i flertalet fall lämpligt att använda en kedja av insatser som exempelvis yrkessvenska eller validering före och/eller under en arbetsmarknadsutbildning.

Dessutom ska arbetsmarknadsutbildning inte användas för de arbetsgivare som inte har tillräcklig kompetensbrist och inte har incitament att rekrytera från Arbetsförmedlingens inskrivna arbetssökande. Även om utmaningen inte är omfattande så bör arbetsmarknadsutbildning inte heller användas för att ständigt kompensera för att vissa branscher, sektorer och yrkesområden har dåliga arbetsvillkor, anställningsförhållande etcetera som bidrar till att arbetskraften aktivt lämnar branschen/området. Här kan arbetsmarknadens parter behöva komma fram till andra gemensamma lösningar på grundproblemen.

¹⁸ Notera dock att Yrkeshögskolan är en utbildningsform som har som ett smalare syfte, nämligen att svara mot arbetslivets behov.

6 Förflyttningar som bidrar till målet och syftet – en tydlig logik

Utifrån inramade ställningstaganden och utgångspunkter behöver Arbetsförmedlingen göra ett antal viktiga och logiska förflyttningar för att bättre nå mål och syfte med arbetsmarknadsutbildning. Förflyttningarna framgår nedan.

6.1 Ett proaktivt och systematiskt sätt att fånga arbetsmarknadens behov av arbetsmarknadsutbildningar

Arbetsförmedlingen avser utveckla och förvalta ett systematiskt och automatiserat arbetssätt som möjliggör att på nationell nivå fånga de regionala och lokala kompetensbehov som arbetsgivare har.

Arbetssättet innebär att med regelbundenhet, det vill säga att vid flera lämpliga tillfällen under året, proaktivt fånga arbetsmarknadens behov av kompetensförsörjning inför eventuell upphandling av arbetsmarknadsutbildning. Tydliga kriterier behövs även för att avgöra om behovet ska tillgodoses genom arbetsmarknadsutbildning. Detta sker genom ett automatiserat och datadrivet arbetssätt som baseras på vad (yrkes)prognoser anger samt på vad enskilda arbetsgivare uppger kring kompetensbehov. Arbetssätt och verktyg ska också kunna användas för att snabbt analysera behov som påtalas av andra aktörer. Detta då myndigheten kan behöva analysera och prioritera behov såväl proaktivt som reaktivt löpande under ett år.

Följande behövs för att stödja arbetssättet:

1. Möjlighet att digitalt och automatiserat analysera information som predicerar arbetsgivares faktiska behov av kompetenser.¹⁹ Olika indikatorer, trender och signaler ska kunna samlas och tillgängliggöras i ett systemstöd och en applikation löpande. Här måste riskerna med ett sådant system också beaktas såsom bristande kvalitet på data såsom registerdata.²⁰
2. I samarbete med andra myndigheter utveckla gemensamma begrepp, värdeförråd och taxonomi för att koppla ihop vilka utbildningar och kompetenser som leder till vilka arbeten och yrkesområden. Det är en förutsättning för ett automatiserat och digitaliserat arbetssätt.
3. Utvecklade kundrelationshantering (KRH), även kallat CRM-system, som understödjer förmåga att förvalta relationen med de arbetsgivare som har för avsikt att rekrytera och som visar intresse för arbetsmarknadsutbildningar.

¹⁹ Det kan exempelvis innebära att på ett datadrivet sätt fånga dagens efterfrågade kompetenser genom information i platsannonser samt att genom scenaribaserad omvärldsbevakning identifiera vilka behov som kan tänkas uppstå på längre sikt.

²⁰ Arbetet kommer att behöva förhålla sig till kommande AI-förordning från EU, där AI-system kopplat till yrkesutbildning identifierats som hög risk (Bilaga 3 i COM (2021) 206 final).

4. Närmare samarbeten med Skolverket, Myndigheten för yrkeshögskolan (MyH), Sveriges kommuner och regioner (SKR), bransch-, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt regionalt utvecklingsansvariga. Här bör särskilt pågående arbete i myndighetssamverkan beaktas.²¹ Ett första viktigt steg i arbetet är att få till processer för att dela öppna data mellan myndigheter. Parallellt med samarbetena bör kontakter som skapar förankring i de rekryterande arbetsgivarnas regionala och lokala behov ske.
5. Utvecklad samordning på central nivå som bidrar till att informationsinhämtning samt nationella och regionala samverkansdialoger, branschråd samt forum såsom programråd kan planeras och genomföras på ett mer sammanhållet sätt inom myndigheten. Detta förutsätter en likformighet beträffande organisering och ansvar inom regionerna för att bidra till helhetsflöde utan glapp. I sammanhanget är det viktigt att ha en struktur för att kunna fånga kompetensförsörjningsbehov kopplat till större företagsetableringar vilket kan ställa särskilda krav.
6. Tydliga kriterier för när arbetsmarknadsutbildning bör, och inte bör, anskaffas för att täcka utbildningsbehovet.

6.2 Utvecklade metoder för att anskaffa och upphandla arbetsmarknadsutbildning

Arbetsförmedlingen avser att utveckla metoderna för att anskaffa och upphandla arbetsmarknadsutbildning genom att systematiskt utvärdera, förbättra och testa nytt. Detta för att mer flexibelt möta regionala och lokala behov samt korta ledtider.

Genom att systematiskt fånga erfarenheter av tidigare utbildningar och avtal samt ett innovativt sätt att anskaffa utbildning möjliggörs en välfungerande helhetsprocess från slutförd behovsanalys till påbörjad leverensstart av arbetsmarknadsutbildning. En förbättrad behovsanalys (se avsnitt 6.1) och tjänsteutformning (se avsnitt 6.3) i kombination med att olika upphandlingsmetoder ständigt utforskas och används på ett optimalt sätt kan förbättra användningen och resultatet av arbetsmarknadsutbildning.

Myndigheten avser prova nya metoder för anskaffning parallellt med att arbetssätt och metod rörande förberedelserna inför utbildningsstarter utvecklas genom automatiserade processer samt ett nära samarbete med arbetsgivare, leverantörer och andra aktörer på arbetsmarknaden. Erfarenhetsutbyten och samarbeten samt vidareutveckling av systemstöd och digitala verktyg/ -tjänster behövs för att hålla innovationshöjden.

²¹ Koppling finns till regeringsuppdrag till åtta myndigheter att utveckla en sammanhållen datainfrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande, till Skolverkets uppdrag att ta fram regionala planeringsunderlag samt hur Myndigheten för yrkeshögskolans arbete med regelbundna behovsanalyser. Se även Myndigheten för yrkeshögskolan 2023. *Administrativ samordning av myndighetssamverkan för en väl fungerande kompetensförsörjning.*

Följande behövs för att stödja metod och arbetssätt som bidrar till att möta behov och korta ledtider:

1. Förstärkt förmåga till uppföljning av hur tidigare avtal och utbildningar fungerat samt anamma ett bredare perspektiv vid anskaffning. En ny upphandling bör alltid föregås av en objektiv uppföljning/utvärdering av föregående avtal/utbildning som tar fasta på såväl kundperspektiv som ett affärsmässigt perspektiv. Det möjliggör kravställning, upphandling och användning med utgångspunkt i ”best practice”.
2. Möjlighet att testa nya upphandlingsmetoder. Myndigheten behöver även utforska och testa andra typer av avtal och krav som bättre stödjer syftet och målet med arbetsmarknadsutbildningar. Arbetsförmedlingen avser därför göra följande:
 - I större utsträckning använda fler av de möjligheter som lagen om offentlig upphandling (LOU) och lagen om valfrihet (LOV) erbjuder, även för arbetsmarknadsutbildning. Bland annat innebär det att närmare utforska metoder för att ställa krav på mål och resultat och i lägre omfattning ställa detaljkrav på innehållet och utformningen, så kallad funktionsupphandling eller målupphandling. Genom att efterfråga och tillåta nya lösningar främjas innovation där nya modernare utbildningsformer och pedagogiska lösningar får möjlighet att utvecklas av leverantören.
 - Öka möjligheten att använda dynamiska inköpssystem (DIS). I nuläget är denna möjlighet begränsad och för att utnyttja dess fördelar behöver systemstödsutvecklingen inom området påskyndas.
 - Fördjupa frågan kring om myndigheten till exempel skulle kunna få möjlighet att utdela statsbidrag för arbetsmarknadsutbildning (likt MyH).
3. Systematisk och automatiserad förprofilering och –matchning av potentiella utbildningsdeltagare. Digitala verktyg kan förenkla arbetssätt och metod för att hitta lämpliga arbetssökande till arbetsmarknadsutbildningar och dess utbildningsstarter så snabbt och tidigt som möjligt. Här måste riskerna med ett sådant system också beaktas såsom bristande kvalitet i registerdata eller modeller som är överanpassade.
4. Säkerställa att alla delar kopplade till ärendeflöde och -processer rörande utbildningsstart av arbetsmarknadsutbildningar förenklas och är möjliga att digitalisera. Moderna och lättanvända systemstöd för alla typer av upphandlade tjänster, inklusive arbetsmarknadsutbildning, behövs. Inte minst för att snabbare lyckas få igång utbildningsstarter i samarbete med leverantörer när ett utbildningsavtal väl är på plats.

6.3 Utvecklad kravställning och ytterligare incitament för utbildningsleverantören

Arbetsförmedlingen avser dessutom utveckla kravställning och ytterligare incitament för utbildningsleverantörer så att myndighetens resultatstyrning av arbetsmarknadsutbildning bidrar till att målet med tjänsten nås samtidigt som kravbilderna på leverantören utvecklas och balanseras.

Det är av stor vikt att hitta rätt balans mellan krav och incitament i avtalen med leverantörer så att önskvärdt resultat (utfall till arbete och tillsatta platser i lämpligt/avsett yrkesområde efter arbetsmarknadsutbildning) uppnås. Detta samtidigt som kraven och incitamenten tar hänsyn till de arbetssökande som står längre från arbetsmarknaden och där effekten av arbetsmarknadsutbildning är särskilt stor. Att ge leverantören rätt incitament är att föredra framför att ställa en ökad mängd detaljkrav i avtalen i många fall. Rätt utformade incitament kan både ge ökad kvalitet och förkortad utbildningstid samt kortare ledtider rörande matchning, det vill säga matchningseffekten ökar.

De krav som ställs i utbildningsavtalen behöver vara värdeskapande med syfte att öka kvaliteten i utbildningen. De kan vara av såväl generell som specifik karaktär. Även om många krav kan vara generiska kommer det behövas specifika sådana för olika utbildningsinriktningar. Exempelvis kan möjligheten till distansstudier behöva finnas för fler inriktningar för att göra utbildningarna mer geografiskt obundna och attraktiva eller att det för enstaka inriktningar kan behöva erbjudas undervisning på engelska för att svara mot vissa arbetsgivares specifika behov.

Både krav och incitament ska gemensamt styra mot ökad kvalitet och resultat i utbildningsinsatserna. Resultatstyrning är inte att betrakta enbart som en resultatbaserad ersättning utan även andra former av incitament kan byggas in i ett avtal i olika kombinationer. Förflyttningen har tydliga kopplingar till att stärka förmågan att matcha till arbete (se avsnitt 6.4) och utvecklingen behöver ske parallellt med att förberedande, stödjande och matchande insatser utvecklas. Det kan med andra ord finnas behov av ytterligare tjänster och insatser, eller justering av nuvarande tjänster och insatser, som gör att arbetssökande bättre kan rustas inför en arbetsmarknadsutbildning.

Följande behövs för att stödja resultatstyrning av leverantören samt utveckling av kravbilderna på leverantören:

1. System som stödjer olika former av resultatbaserade ersättningsmodeller
En förutsättning för att arbeta med olika typer av differentierade ersättningsmodeller kräver systemstöd och så kallad regeluppsättning för ersättningar som stödjer utformningen.
2. Att arbetsgivare och branscher involveras tidigt i anskaffningsprocessen samt vid uppstart av nya utbildningstillfällen. Myndigheten ställer redan idag krav på flera olika delar gällande leverantörens samarbete med arbetsgivare. Att ha nära kontakt med bransch och arbetsgivare gäller för de flesta

utbildningar. För att intensifiera detta kan exempelvis så kallade avsiktsförklaringar från arbetsgivare för att knyta dem närmare utbildningen mer direkt vara aktuellt. Gemensamma kraftanstängningar tillsammans med branschorganisationer, andra aktörer och arbetsgivare behövs för att aktivt medverka till att arbetsmarknadsutbildning blir en mer arbetsplatsnära insats samtidigt som den håller tillräckligt hög innehållslig och utbildningsmässig kvalitet.

3. Balanserad kravställning där kraven i utbildningsavtalen varierar på ett lämpligt sätt beroende på yrkes- och branschriktning samt den enskilda upphandlingens förutsättningar. Ingångsvärden som kraven bygger på ska baseras på tillförlitliga och kvalitetssäkrade underlag från behovsanalysen (se avsnitt 6.1). Ställda krav som är kostnadsdrivande och inte ger ett mervärde till utbildningen, det vill säga bidrar till ökad kostnad utan ökad kvalitet, ska undvikas.
4. Generell kravställning som genererar träffsäkerhet rörande krav av mer generell karaktär. Vissa generella krav kan behöva finnas i alla utbildningsavtal för att säkerställa grundförutsättningar för leveransen av arbetsmarknadsutbildningar och önskvärd resultatstyrning (se punkt nedan).
5. Ökad resultatstyrning som inte enbart innebär resultatetsättning utan kan innehålla andra typer av styrmodeller som exempelvis godkända licenser, genomförda utbildningar med godkänt resultat etcetera. Det innebär att avtalen styrs mot att uppnå mål och resultat och inte specifikt hur utbildningen ska bedrivas.
6. Ökad tydlighet och automation avseende myndighetens standardiserade och enhetliga tjänste- och leverantörsuppföljning där samtliga krav som ställs i ett avtal är förutbestämda, tydliga och uppföljningsbara.

6.4 Stärkt förmåga att matcha ut till arbete i slutet av arbetsmarknadsutbildning

Arbetsförmedlingen avser att skapa tydligare incitament för utbildningsleverantörer att matcha ut arbetssökande till arbete och tillsätta en vakant plats hos arbetsgivare i slutet av utbildningen samt att utveckla verktyg som underlättar matchningsprocessen för arbetsgivare, arbetssökande och leverantörer.

Framtagandet och genomförandet av arbetsmarknadsutbildningar ska genomgående kopplas till aktiva arbetsgivarkontakter och identifierade rekryteringsbehov i såväl avtalad tjänst som i arbetet i egen regi. Det är avgörande för ett lyckat matchningsarbete kopplat till deltagande i arbetsmarknadsutbildning och för att investeringen inte ska gå till spillo. Det förutsätter tätare samarbete mellan utbildningsleverantör, arbetsförmedlingen, arbetsgivare, branschorganisationer och andra aktörer i ett så initialt skede som möjligt. Det behövs en utvecklad digital infrastruktur som underlättar för alla parter. Det förutsätter även ett mer

processororienterat arbetssätt internt som skapar enhetlighet i anvisning till arbetsmarknadsutbildning, rätt insats i rätt tid för rätt individ samt tydligare kedjor av insatser såväl inför som efter arbetsmarknadsutbildning tillsammans med andra aktörer på arbetsmarknaden. En viktig del i arbetet är att mer strukturerat använda möjligheterna med subventionerade anställningar efter avslutad arbetsmarknadsutbildning samtidigt som vi motiverar arbetssökande till en ökad geografisk rörlighet.

Följande behövs för att stärka förmågan att matcha ut till arbete i slutet av utbildningen:

1. Tydliga incitament för utbildningsleverantörer att knyta arbetsgivare med faktiska rekryteringsbehov närmare utbildningarna samt att matcha ut arbetssökande till arbete under och i slutet av arbetsmarknadsutbildning.
2. En vidare användning av arbetsmarknadsutbildning och rekryteringsutbildning som modell/metod där Arbetsförmedlingen skapar ett systematiserat och ”automatiserat” sätt att knyta till sig arbetsgivare och att arbetsgivarkontakterna kan delas med utbildningsleverantörer.²²
3. Systematik och tydlighet kring när ytterligare matchningstjänst efter avslutad utbildning ska användas samt vidare arbete kring hur arbetsmarknadsutbildning och matchningstjänst kan anpassas så att utbildningsinsats kan levereras parallellt med matchningstjänst.²³
4. En långsiktig planering för den arbetssökande med lämpliga aktiviteter mot utbildning och arbete. Det statistiska bedömningsstödet bör utvecklas så att tydligt visar på vilka insatser den arbetssökande behöver ta del av.²⁴ Aktiviteter som yrkessvenska, validering, folkhögskoleutbildning i studiemotiverande syfte (SMF) och liknande behöver bli naturliga inslag inför arbetsmarknadsutbildning. Uppföljning under utbildning bör ske med regelbundenhet. Automatiserade digitala platsanvisningar i slutet av utbildningen är dessutom önskvärt.²⁵
5. Tydliga förväntningarna på de arbetssökande. Den arbetsmarknadspolitiska bedömningen och handlingsplanen ska tydliggöra vilka krav och förväntningar som finns på den arbetssökande inför, under och efter arbetsmarknadsutbildning.

²² Uppföljning, erfarenhetsutbyte och förändrade arbetssätt bör ske utifrån exempelvis metoder kopplat till dagens rekryteringsutbildningar, Kalmarmodellen, Gävleborgs-piloten och Jobbspår. Detta för att understödja förbättringar i den kundnära verksamheten.

²³ Även utvecklingen av förmedlingsinsatser behöver beaktas i sammanhanget. Se förordningen (2022:812) om förmedlingsinsatser.

²⁴ Notera att en utveckling av ett statistiskt bedömningsstöd i denna riktning kan kräva ett omfattande utredningsarbete där risker också behöver beaktas. Det är i nuläget svårt att avgöra vad som är möjligt att åstadkomma även om det är av stort värde. Notera även att användningen av bedömningsstöd inte med automatik innebär att icke-observerbara egenskaper så som personliga egenskaper och motivation hos den arbetssökande fångas.

²⁵ Även här bör riskerna med ett sådant systemstöd beaktas.

6. Tydliggöra att arbetsgivare och branscher behöver ha realistiska förväntningar och förkunskapskrav på de arbetssökande i arbetsmarknadsutbildning. Det behöver finnas en förståelse hos arbetsgivarna att arbetssökande som avslutar utbildning ibland inte är helt och fullt rustade som andra arbetstagare. Om det finns en förförståelse för detta så kommer också matchningen att fungera bättre. Möjligheterna med arbetsmarknadsutbildningar behöver marknadsföras och göras välkända hos arbetsgivare, förslagsvis via myndighetens geografiskt obundna servicevägar.

Ovanstående ligger i linje med resultatet av myndighetens effektutvärdering av arbetsmarknadsutbildning.²⁶ Detta då det kan möjliggöra att Arbetsförmedlingen frigör mer tid för att hitta och motivera lämpliga utbildningsdeltagare. Det i sin tur kan bidra till att volymerna i arbetsmarknadsutbildning ökar, speciellt bland deltagare som befinner sig längre från arbetsmarknaden. Förflyttningen bidrar även till att arbetsmarknadsutbildningarna anpassas så att fler kan tillgodogöra sig dem samtidigt som matchningsarbetet gentemot arbetsgivare i samband med en arbetsmarknadsutbildning ökar så att investeringen som är gjord kommer både arbetssökande och arbetsgivare till del.

6.5 Stärkt förmåga till systematisk uppföljning och analys kopplat till arbetsmarknadsutbildning

Arbetsförmedlingen avser vidare utveckla och förvalta en systematisk uppföljning och analys kopplat till arbetsmarknadsutbildning.

En sammanhållen uppföljning och analys ska ske löpande och vara både kontinuerlig och periodisk, kvantitativ och kvalitativ samt möjlig att göra i såväl proaktivt som reaktivt syfte. När (och kring vad) uppföljning och analys sker ska framgå av en närmare årsplanering. Resultatet av uppföljning och analys ska vara transparent och tillgängligt för alla delar inom myndigheten på lämpligt sätt. Uppföljning och analys ska förhålla sig till Arbetsförmedlingen mål och återrapporteringskrav samt resultat- och prestationsmätt i enlighet med myndighetens verksamhetsplan. Den bör dock breddas för att myndigheten ska kunna påvisa sitt bidrag till kompetensförsörjningen i stort och för att verksamheten ska kunna effektivisera användningen av arbetsmarknadsutbildning i relevanta delar.

En viktig del i utvecklingsarbetet är att strategiskt koppla prognos och utvärderingar till processen för att anskaffa/upphandla arbetsmarknadsutbildning. Uppföljning och analys berör områden såsom resultat/effekt, omfattning, kvalitet, jämställdhet, process och kostnad/utbetalning inklusive kostnadseffektivitet.²⁷ Uppföljning och analys behöver även här ha en koppling till arbetsmarknadsprognos och effektutvärdering. Arbetsmarknadsutbildningen är en av flera insatser som

²⁶ Arbetsförmedlingen 2023. Effekter av tre arbetsmarknadspolitiska program 2010–2020, Arbetsmarknadsutbildning, arbetspraktik och stöd till start av näringsverksamhet, Af-2023/0003 2435.

²⁷ Vid ett omtag inklusive en omfattande systemutveckling så är det viktigt att data över kostnader som uppstår i samband med arbetsmarknadsutbildningen samlas in, redovisas och struktureras på ett sådant sätt så att kostnadseffektivitetsanalyser är möjliga att genomföra.

återkommande har effektutvärderats (2013, 2018 och 2023). För att säkerställa en evidensbaserad grund för arbetsmarknadsutbildningen ska insatsen även fortsättningsvis effektutvärderas med jämna mellanrum.

För att stödja målet och syftet med arbetsmarknadsutbildning behöver den systematiska uppföljningen beskriva om arbetsmarknadsutbildningen leder till ett arbete inom det yrkesområde som utbildningen syftar till. Den behöver även innehålla en analys av vilka effekter insatsen har för olika målgrupper samt data (bland annat registerdata) som gör det möjligt att följa den arbetssökande mellan olika beslut, insatser och eventuella avhopp. Sammantaget så möjliggör detta en datadriven utveckling och förvaltning av arbetsmarknadsutbildning som insats.

6.6 Utveckla gemensam styrning kring arbetsmarknadsutbildning

Arbetsförmedlingen avser att öka tydligheten i den gemensamma styrningen och ledningen internt kopplat till arbetsmarknadsutbildning. Detta utifrån det förtydligade målet och syftet med utbildningsinsatsen.

Alla verksamhetsdelar inom arbetsförmedlingen och myndighetens upphandlade leverantörer styrs utifrån samma mål och syfte med arbetsmarknadsutbildning. Att arbetsmarknadsutbildning leder till att arbetssökande kommer i arbete och att vakanta platser tillsätts hos de rekryterande arbetsgivarna är det primära målet. Det är viktigare än målsättningen att många arbetssökande deltar i en specifik utbildning. Arbetsförmedlingen behöver samtidigt i så hög utsträckning som möjligt nyttja de möjligheter/resurser som myndigheten blir tilldelad för att nå det primära målet.

Avsikten är att följande får genomslag:

1. Att arbetsförmedlingen arbetar utifrån det fastställda målet och syftet med arbetsmarknadsutbildning. Det vill säga att alla verksamhetsdelar har ett samlat fokus i arbetet som utgår från målet och syftet. Oregelbundenheter och onödiga variationer över tid, geografi eller mellan verksamhetsdelar ska undvikas.
2. Att det är tydligt var det myndighetsövergripande ansvaret ligger samt vilken verksamhetsdel det är som har huvudansvaret för att leda arbetet med att utveckla, utforma och följa upp arbetsmarknadsutbildningar.
3. Att styrning utifrån mål och syfte präglar alla delar av arbetet, som exempelvis anskaffning av arbetsmarknadsutbildningar, utveckling och underhåll av arbetssätt kopplat till arbetsgivare och arbetssökande eller frågan om att utveckla systemstöden.
4. Att styrning kopplat till arbetsmarknadsutbildning behöver beskrivas utifrån det arbetsmarknadspolitiska uppdraget som helhet, vad som krävs utifrån regelefterlevnad (statstjänstemannarollen) samt krav och skyldigheter som finns på den arbetssökande.

5. Att justering av styrning av arbetsmarknadsutbildning sker evidensbaserat och således sker utifrån resultat och effekt för arbetsgivare och arbetssökande. Styrning och arbetssätt ska anpassas utifrån datainsikt och kunskap om vad som ger bäst resultat och effekt samt för vilka grupper av arbetssökande och arbetsgivare.

7 Möjliggörande delar och viktiga grundförutsättningar

Möjliggörande delar och viktiga grundförutsättningar för att åstadkomma förflyttningarna ovan, i enlighet med framtagna inriktning, framgår nedan.

7.1 En sammanhållen systematisk IT-utveckling och en fortsatt digital utveckling kopplat till arbetsmarknadsutbildning

En prioriterad utveckling måste ske tvärfunktionellt och utgå från flera perspektiv, behov och insikter från arbetssökande, arbetsgivare, medarbetare, och leverantörer samtidigt. Systematisk IT-utveckling och en fortsatt digital utveckling kopplat till arbetsmarknadsutbildning behöver hänga ihop med andra förflyttningar och se till helheten.

Systemstöd som berörs av utvecklingen är bland annat MEET, beslutsprocessen (BÅR), beskrivning av utbildningar och strukturen (nuvarande KA/TLR), upphandlings- och avtalsystemen (TendSign och avtalsregistret) inköps- och ekonomisystem samt det statistiska bedömningsstödet och mina sidor för leverantörer och arbetssökande.

Det behövs smidiga lösningar i systemstöd för att enklare hantera ärenden internt men även i förhållande till leverantörer. Nya systemstöd kopplat till behovsanalys- och uppföljningsprocesserna behöver också utvecklas vidare. Liksom ytterligare digitala verktyg och plattformar samt förmåga att på ett förtroendeskapande sätt nyttja AI och datadrivna insikter i det vardagliga arbetet.

Inom myndigheten kommer verksamhetsområde (VO) IT få ett huvudansvar för att vara pådrivande i den samlade IT-utvecklingen och prioriteringar behöver ske i utvecklingsportföljerna. Den, på myndigheten, samlade kunskapen och kompetensen om arbetsmarknadsutbildning behöver involveras i utvecklingen för att säkerställa att det som utvecklas tillgodoser verksamhetens behov. Andra verksamhetsdelar behöver därmed säkerställa deltagande och prioritering i relation till VO IT. VO Direkt, avdelningen Digitala tjänster, kommer vara huvudansvarig för utvecklingen av digitala tjänster kopplat till utbildningsinsatsen. Bland annat kommer pågående arbeten inom ett antal produktområden realiseras enligt plan.

7.2 Löpande utveckling avseende handläggning, metod och arbetssätt kopplat till arbetsmarknadsutbildning

En löpande förbättring i den kundnära verksamheten behöver ske kopplat till användning arbetsmarknadsutbildning. Den ständigt pågående utvecklingen behöver ta hänsyn till vad som framkommer av myndighetens systematiska uppföljning och analys kopplat till arbetsmarknadsutbildning (se närmare beskrivning i avsnitt 6.5). Arbetssättsförflyttningar behöver även ske med följsamhet mot kortsiktiga och långsiktiga förändringar och förflyttningar. Bland annat krävs följande:

- Fortsätta utveckla samarbeten och processer kring arbetsmarknadsutbildning i alla servicevägar. I detta ingår att på kort sikt förbättra arbetsflöden exempelvis genom nya eller förbättrade formulär i "Förenklad fördelning av arbetsuppgifter" (FFA).²⁸ Här bör även utforskas i vilken utsträckning anvisning till arbetsmarknadsutbildning bör ske via myndighetens nationella ingångar.
- Ta fram stöd att bedöma arbetssökandes behov av utbildning inklusive arbetsmarknadsutbildning. Här behöver möjligheterna med det statistiska bedömningsstödet utredas och utvecklas för att bättre kunna stötta den arbetssökande i att ta del av rätt insats i rätt tid. I detta bör även ingå ett stöd som synliggör behov av andra insatser som behövs för att den arbetssökande ska bli redo att påbörja en arbetsmarknadsutbildning eller insatser som behöver ske parallellt med utbildningsinsatsen.²⁹ Parallellt med att systemstödens möjligheter utreds och utvecklas behövs på kort sikt utvecklade arbetssätt och kompetenshöjande stöd till arbetsförmedlare för att lättare kunna guida och styra lämpade arbetssökande till arbetsmarknadsutbildning och förberedande insatser. I arbetet ingår att arbeta utifrån ett jämställt deltagande.

Inom myndigheten kommer VO Lokal arbetsmarknad genom avdelningen Arbetsgivare och leverantörer samt VO Direkt genom avdelningen Personligt distansmöte (PDM) gemensamt utforska i vilken utsträckning anvisning till arbetsmarknadsutbildning kan ske via våra nationella ingångar. Enheten Arbetsmarknadsbedömning, vid VO Direkt, är huvudansvarig för den fortsatta utvecklingen av det statistiska bedömningsstödet.

7.3 Ett rättsligt perspektiv på följduppdrag och utvecklingsaktiviteter

Det rättsliga perspektivet behöver finnas med i det fortsatta arbetet med följduppdrag och aktiviteter. I det ingår att arbeta för att möjliggöra efterfrågade förflyttningar inom ramen för befintligt regelverk så långt som möjligt samt därtill utreda behov av

²⁸ Nya och förbättrade formulär genom FFA är på gång kring IPSU, validering och yrkessvenska.

²⁹ Notera att detta kan kräva ett omfattande utredningsarbete och det är oklart om utfallet i bedömningsstödet kan bli tillräckligt bra och tillförlitligt givet den informationen som finns tillgänglig. Det är i nuläget svårt att avgöra vad som är möjligt att åstadkomma. Notera även att det kan vara svårt att fånga icke-observerbara egenskaper så som personliga egenskaper och motivation med hjälp av ett statistiskt bedömningsstöd.

eventuella förändringar i regelverket. Att utforska eventuella behov av förändringar i regelverket kan exempelvis inkludera förslag kopplat till det upphandlings- och avtalsrättsliga området eller ersättningsrelaterade frågor. Bland annat kan myndigheten närmare behöva utreda vilka förutsättningar, exempelvis rörande individens ekonomiska förutsättningar och stöd, som kan bidra till att fler arbetssökande tar del av arbetsmarknadsutbildning på annan ort samt flyttar till annan ort för ett lämpligt arbete efter avslutad utbildning. Detta skulle stärka arbetsmarknadsutbildningens roll för kompetensförsörjningen samt främja den yrkesmässiga och geografiska rörligheten.

Utifrån ovanstående kan myndigheten föreslå vilka ytterligare initiativ myndigheten bör ta framåt för att skapa bättre förutsättningar i detta avseende (inklusive vilken dialog som kan behövas med uppdragsgivaren). Myndighetens Rättsavdelning bistår övriga verksamhetsdelar i det fortsatta utvecklingsarbetet.

7.4 Fortsatt intern kompetensutveckling och specialisering utifrån behov

I sammanhanget är det viktigt att fortsatt möjliggöra specialisering av medarbetares kompetens kring arbetsmarknadsutbildning samt hitta sätt att kompetensstyra. Att ha en djupare kunskap om arbetsmarknadsutbildningarna och avtalen är avgörande för att kunna anpassa utbildningarna utifrån arbetsgivares och arbetssökandes behov och för att kunna marknadsföra utbildningsinsatsen. Löpande intern kompetensutveckling inom området, utifrån behov, är därmed fortsatt viktig.

Ytterligare internt stöd för att möjliggöra kedjor av insatser för arbetssökande inför utbildning samt kompetenshöjande insatser som bidrar till att arbetsförmedlare än bättre kan guida arbetssökande till reguljär utbildning och/eller arbetsmarknadsutbildning kan behövas. Detta är särskilt viktigt för gruppen arbetssökande som är i behov av utbildning men trots det är skeptiska till insatsen. Här behöver myndigheten stärka sin förmåga att utifrån statstjänstemannarollen och genom det motiverande samtalet guida/styra den arbetssökande rätt. Fortsatt internt stöd i att prioritera arbetsmarknadsutbildning före matchningstjänst när det är motiverat utifrån den arbetsmarknadspolitiska bedömningen är också av stor vikt. Intern kompetensutveckling och specialisering sker i övrigt i enlighet med myndighetens verksamhets- och kompetensförsörjningsplan.

7.5 Proaktiv och systematisk kommunikation

En strategisk och operativ kommunikation för att öka de arbetssökandes intresse för arbetsmarknadsutbildning utgör en ytterligare förutsättningsskapande del. Det kan bidra till fler lämpliga utbildningsdeltagare och ett jämställt deltagande i tjänsten. Digitala kommunikationskanaler och tvärorganisatoriska samarbeten nyttjas kontinuerligt och kommunikationsinsatser följs upp och utvärderas med jämna mellanrum. Ett löpande kommunikationsarbete kommer behöva bedrivas i nära samarbete med den kundnära verksamheten.

8 Nyläge, nyttor och effekter som följer av inriktningen

I tabellen nedan framgår en kortfattad summering av vilka förändringar, avseende nuläge och nyläge, tidigare beskrivna logiska förflyttningar bidrar till. I korthet framgår även exempel på vilka nyttor och effekter de bedöms leda till.

Tabell 1 beskriver nuläge och nyläge inklusive nytta och effekt kopplat till förflyttningarna.

Förflyttning	Från	Till	Nytta och effekt
5. Ett förtydligt mål och syfte med arbetsmarknadsutbildning	Otydlig gemensam bild av mål, syfte och roll	Samsyn kring vilket arbete som behöver följa av målet och syftet	Förstärker att insatsen är till för både arbetssökande och arbetsgivare samt att det finns ett tydligt fokus på att en anställning och en tillsatt plats kommer till stånd efter avslutad utbildning.
6.1 Ett proaktivt och systematiskt sätt att fånga arbetsmarknadens behov av arbetsmarknadsutbildningar	Manuell och tidskrävande process	Systematiserad inventering och analys med regional och lokal förankring	Utbildningsutbudet svarar bättre mot arbetsgivares faktiska behov, vilket leder till att fler arbetssökande som avslutat utbildning kommer i sådant arbete som utbildningen syftar till samt att arbetsgivare får lättare att rekrytera.
6.2 Utvecklade metoder för att anskaffa och upphandla arbetsmarknadsutbildning	Återanvända tidigare upphandlingsformer utifrån traditionell metod	Olika former för anskaffning/ upphandling utforskas och används på ett innovativt och optimalt sätt	En förbättrad anskaffning och i förlängningen användning av arbetsmarknadsutbildning.
6.3 Utvecklad kravställning och ytterligare incitament för utbildningsleverantören	Obalanserade krav och otydliga incitament i utbildningsavtalen	Resultatstyrning av leverantören samt utveckling av kravbilderna i avtalen så att önskvärt resultat uppnås	Förbättrad matchning för arbetssökande och arbetsgivare samt affärsmässighet i relation till leverantörerna.
6.4 Stärkt förmåga att matcha ut till arbete i slutet av arbetsmarknadsutbildning	Svårighet att hålla matchningsfokus i såväl avtalad tjänst som i arbetet i egen regi	Utbildningarna kopplas till aktiva arbetsgivarkontakter och konkreta rekryteringsbehov	Förbättrad matchning för arbetssökande och arbetsgivare.
6.5 Stärkt förmåga till systematisk uppföljning och analys kopplat till arbetsmarknadsutbildning	Delvis uppdelad och reaktiv uppföljning och analys	Sammanhållen och mer proaktiv uppföljning och analys	Ökar möjligheterna att effektivisera användningen av arbetsmarknadsutbildning ytterligare i relevanta delar samt påvisa arbetsmarknadsutbildningens bidrag till kompetensförsörjningen i stort.
6.6 Utveckla gemensam styrning kring arbetsmarknadsutbildning	Oregelbundenheter och onödiga variationer i tolkning och agerande utifrån den politiska styrningen	Alla delar inom myndigheten samt dess upphandlade leverantörer utgår ifrån samma mål och syfte	Förbättrad matchning för arbetssökande och arbetsgivare utifrån det primära målet med arbetsmarknadsutbildning.

Framtagen inriktning skapar en intern och extern förväntansbild på myndigheten att komma vidare i förflyttningarna i närtid. Det är positivt. Samtidigt behöver det finnas en medvetenhet om och en förståelse för att ett utvecklingsarbete av det här slaget behöver pågå under längre tid för att uppnå önskvärda effekter. Även om arbetet påbörjas 2023 och intensifieras 2024 så kommer både nyttor och effekter sannolikt bli synliga först längre fram i tiden. Realiseringen av inriktningen kommer bidra till att väsentligt förbättra användningen och resultaten av arbetsmarknadsutbildning på sikt och det ur flera perspektiv. Det kommer bland annat leda till en mer träffsäker planering och förutsägbarhet beträffande deltagarvolym kopplat till utbildningsinsatsen. Detta utifrån arbetsmarknadens behov i relation till hur förberedande insatser och hur det svenska utbildningssystemet i stort utvecklas.

9 Realisering av inriktningen berör hela organisationen och andra aktörer

Framtagen inriktning bidrar i förlängningen till att fler arbetssökande tar del av utbildningsinsatser som leder till arbete samt att fler arbetsgivare får lättare att hitta kompetent arbetskraft. Den berör även följande intressenter:

- Myndighetens chefer och medarbetare påverkas av framtagen strategi och en logik för arbetsmarknadsutbildningar. Detta då inriktningen förtydligar användningen av utbildningsinsatsen.
- Leverantörer av arbetsmarknadsutbildning påverkas likväl då strategin och logiken bidrar till resultatstyrning och affärsmässighet.
- Samverkanspartners påverkas likaså då inriktningen bland annat tydliggör vilken roll arbetsmarknadsutbildning har i förhållande till övrigt utbildningsutbud.

10 Plan för att realisera följduppdrag och fortsatt utvecklingsarbete

Som en konsekvens av framtagen inriktning för arbetet med arbetsmarknadsutbildning följer ett antal följduppdrag och aktiviteter. Dessa behövs för att realisera myndighetens förflyttningar och för att nå målet och syftet med myndighetens inriktning för en effektiv arbetsmarknadsutbildning.

Följduppdragen och aktiviteterna har olika tidsperspektiv. De kan spänna över kort sikt, medellång sikt och lång sikt. Aktiviteterna kan i huvudsak påbörjas och genomföras parallellt. I vissa fall finns det dock tydliga beroenden som gör att det lämpligast påbörjas och genomförs i en särskild ordning, vilket delvis framgår av planeringen nedan. En mer detaljerad realiseringsplan behöver tas fram i nästa steg.

10.1 Rekommendationer kring följduppdrag och fortsatta aktiviteter

I bilaga 1 och 2 framgår rekommenderade aktiviteter kopplade till de förflyttningar, möjliggörande delar och grundförutsättningar som har beskrivits tidigare. För att säkra en sammanhållen koordinering och realisering av följduppdrag och utvecklingsaktiviteter så föreslås avdelningen Arbetsgivare och leverantörer, VO Lokal arbetsmarknad, få ett huvudansvar för förvaltning och utveckling av framtagen inriktning. Detta inkluderar även ett övergripande ansvar för realisering av följduppdrag och utvecklingsaktiviteter i samarbete med andra. Flera delar av myndigheten är dock delansvariga.

I huvudansvaret ingår därför att i nära samarbete med Utvecklingsavdelningen, VO Direkt, säkerställa en sammanhållen förflyttning inom verksamheten samt att föreslagna delar/aktiviteter faktiskt blir genomförda på lämpligt sätt utifrån inriktningen. Rekommendationen är att realiseringen av inriktningen sker med stöd av myndighetens kundleveransområdets taktiska och strategiska arbete. Ett nära tvärfunktionellt samarbete kommer vara fortsatt viktigt.

I realiseringen av följduppdragen och aktiviteterna behöver även förarbetena till denna inriktning beaktas. Löpande kund-, leverantörs- och medarbetarinvolvering kopplat till den utförande verksamheten (regioner och avdelningen PDM) bör också ingå i utvecklingsarbetet. Detta parallellt med en löpande omvärldsbevakning och samordning med pågående arbete i andra organisationer. Inte minst gäller det i relation till regeringsuppdrag, projekt samt myndighetssamverkan för kompetensförsörjning och livslångt lärande.³⁰

Det fortsatta arbetet förutsätter att inriktning för en effektiv arbetsmarknadsutbildning med tillhörande realiseringsplan införlivas i förändringsplan, verksamhetsplanen och portföljstyrning, i såväl myndighetens samtliga organisationsdelar som på respektive ledningsnivå. Inriktningen framåt kräver resurser både i form av personella resurser och verksamhetsutveckling med IT-innehåll. Detta, i kombination med att medelstilledningen avseende myndighetens förvaltningsanslag är begränsad, kan medföra behov av ytterligare omprioritering av resurser eller medelstilledning.

³⁰ Här avses bland annat det utforskande arbetet inom ramen för Uppdrag att utveckla en sammanhållen datainfrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande (N2021/01915) och andra närliggande verksamheter ex. utvecklingsprojekt kopplade till arbetsmarknadsutbildning och mikromeriter samt framför allt de delar som är kopplade till läranderesultat, digitala utbildningsbevis "credentials", med mera.

Bilaga 1 Följduppdrag, aktiviteter samt ansvar kopplat till förflyttningarna (preliminär)

<p>Ett förtydligt mål och syfte med arbetsmarknadsutbildning – myndighetens ställningstagande</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kommunikationsaktiviteter för att mål och syfte på sikt ska få genomslag. Gäller både internt och externt. Denna aktivitet har hög prioritet då den är en förutsättning för att lyckas med övriga. Huvudansvarig: Avdelningen Arbetsgivare och leverantörer har huvudansvar med stöd av Kommunikationsavdelningen. Startar: kvartal 2 2023 2. Finns ett behov av att utvidga möjligheten för arbetssökande att ta del av reguljär utbildning. Det finns inga rättsliga hinder för att anvisa till reguljär utbildning som arbetsmarknadsutbildning, bara utbildningen är yrkesinriktad. Ett nästa steg är att utreda frågan närmare och eventuellt föra dialog med uppdragsgivaren om möjligheten. Huvudansvarig: Avdelningen Stärka förutsättningar i nära dialog med avdelningen Arbetsgivare och leverantörer samt Rättsavdelningen. Startar: kvartal 2 2023
<p>Ett proaktivt och systematiskt sätt att fånga arbetsmarknadens behov av arbetsmarknadsutbildningar</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Att ta arbetet vidare utifrån lösningen både gällande utveckling och förvaltning. Ytterligare ingångsvärden i arbetet finns i förarbetena till denna inriktning för arbetsmarknadsutbildning. Modellen för yrkesprognoser utvecklas vilket analysavdelningen ansvarar för. Huvudansvarig: Avdelningen Arbetsgivare och leverantörer i samarbete med andra verksamhetsdelar såsom Jobtech, Analysavdelningen och Avdelningen Stärka förutsättningar. Startar: kvartal 2 2023 4. Utvecklingsarbeten på kort sikt behövs inom kundrelationshantering (KRH) och målarkitektur som understödjer förmåga att förvalta relationen/kontakten med de arbetsgivare som har avsikt att rekrytera och som visar intresse för arbetsmarknadsutbildning. VO-IT. Tidsmässigt skulle KRH-utveckling kunna komma före annan IT-utveckling. Angränsar till aktivitet nedan "Stärkt förmåga att matcha ut till arbete i slutet av arbetsmarknadsutbildning". Huvudansvarig: Behövs prioritering inom ramen för portföljstyrning. Startar: Planering för fortsatt arbete kring KRH görs under kvartal 2 2023
<p>Utvecklade metoder för att anskaffa och upphandla arbetsmarknadsutbildning</p>	<ol style="list-style-type: none"> 5. Testa nya upphandlingsmetoder som bättre stödjer syftet och målet med arbetsmarknadsutbildning exempelvis genom funktionsupphandling och DIS. Huvudansvarig: Avdelningen Inköp och marknad tar arbetet vidare i det kategoristyrningsarbete som pågår kring innovativa lösningar. Startar: kvartal 2 2023 6. Utveckla arbetssätt för att systematiskt omhänderta lärdomar från uppföljning av tidigare avtal. Utveckla tvärfunktionella arbetsgrupper med särskilt avsatta resurser som under en kortare tid kan jobba fokuserat med en upphandling. Huvudansvarig: Avdelningen Inköp och marknad i samarbete med avdelningen Arbetsgivare och leverantörer samt Ekonomiavdelningen. Startar: kvartal 2 2023 7. Utforska möjligheterna att använda statsbidrag för att anskaffa arbetsmarknadsutbildning. Huvudansvarig: Avdelningen Arbetsgivare och leverantörer i samarbete med Rättsavdelningen och Ekonomiavdelningen. Startar: kvartal 3 2023
	<ol style="list-style-type: none"> 8. Stärk arbetssätt för att identifiera/förprofilera lämpliga arbetssökande för att nyttja utbildningsplatser/avtalen. Huvudansvarig: Avdelningen Arbetsgivare och leverantörer i nära samarbete med regioner, avdelningen PDM, VO IT, Jobtech och Analysavdelningen. Startar: kvartal 2-3 2023 9. Nödvändig IT-utveckling, på kort och lång sikt, bör prioriteras. Systemstödutveckling är aktuell rörande exempelvis ersättningsmodeller, sammanhållen uppföljning samt behovsinventering och analys. Huvudansvarig: Behövs prioritering inom ramen för portföljstyrning, Ekonomiavdelningen och Analysavdelningen behöver vara med. Startar: kvartal 3-4 2023 förberedande analys och design.

Beslutsdatum
2023-04-11

Utvecklad kravställning och ytterligare incitament för utbildningsleverantören	<p>10. Utveckla modeller och system som stödjer en mix av lämpliga ersättningar till leverantörer. Utveckla förmågan till resultatstyrning. Huvudansvarig: Avdelningen Inköp och marknad för generiska pris- och ersättningsmodeller och resultatstyrning. VO IT har huvudansvar avseende systemutveckling. Ekonomiavdelningen och Analysavdelningen behöver delta. Startar: kvartal 2 2023. IT-utveckling under Q3-Q4.</p> <p>11. Utveckla kravställningen vad gäller generella och specifika krav samt balansera dessa mot de incitament som bör utvecklas för att genomförandet faktiskt sker närmare arbetsgivare och det konkreta anställningsbehovet. Huvudansvarig: Avdelningen Inköp och marknad. Startar: Kvartal 2-3 2023.</p> <p>12. Identifiera behov av ytterligare tjänster och insatser, eller justering av nuvarande tjänster och insatser, som gör att arbetssökande bättre kan rustas inför en arbetsmarknadsutbildning. Huvudansvarig: Avdelningen Stärka förutsättningar i nära samarbete med avdelningen Arbetsgivare och leverantörer samt Inköp och marknad. Startar: Kvartal 2-3 2023.</p> <p>13. Utveckla formen för hur utbildningen tillhandhålls med fokus på att utforska möjligheterna med distansstudier närmare. Det finns ett pågående utredningsarbetete. Behövs samsyn internt kring möjligheterna med distansstudier. Huvudansvarig: Avdelningen arbetsgivare och leverantörer med stöd av avdelningen Inköp och marknad. Startar: Pågående</p>
Starkt förmåga att matcha ut till arbete i slutet av arbetsmarknadsutbildning	<p>14. Utvärdering och därefter utveckling av rekryteringsutbildnings-modellen för att se vilka delar av modellen som bör/ska finnas som ett minimum i regionerna. Goda exempel finns, exempelvis från Kalmar. Huvudansvarig: Förslagsvis avdelningen Arbetsgivare och leverantörer i samarbete med avdelningen Stärka förutsättningar samt regioner. Startar: kvartal 2 2023.</p> <p>15. Utforska möjligheten att ha SIUS (i egen eller avtalad regi) inriktad mot arbetsmarknadsutbildning som kan stödja att motivationen upprätthålls samt stötta att söka jobb. I arbetet ingår även att utforska behov kring förordningsändringar. Huvudansvarig: Förslagsvis avdelningen Arbetsgivare och leverantörer i samarbete med avdelningen Stärka Förutsättningar. Startar: kvartal 3 2023</p> <p>16. Stärk arbetssätt för att identifiera lämpliga arbetssökande för AUB och skapa kedjor av insatser där AUB är en del. Pågående arbete kring jobbspår ska beaktas. I arbetet ingår även att utforska möjligheterna att utveckla statistiskt bedömningsstöd. Huvudansvarig: Förslagsvis avdelningen Arbetsgivare och leverantörer i samarbete med avdelningen Stärka förutsättningar, enheten Arbetsmarknadsbedömning, VO Direkt, samt Analysavdelningen. Startar: Kvartal 3 2023</p>
	<p>17. Utveckla digitala stöd så att det blir enklare för arbetsgivare att anställa från utbildning. Utforska möjligheterna med en plattform för att dela data mellan arbetsgivare, leverantör och arbetsförmedlingen rörande arbetsmarknadsutbildning. Huvudansvarig: Förslagsvis avdelningen Digitala tjänster. Startar: Kvartal 2 2023</p> <p>18. Informera och involvera arbetsgivare och branscher med utgångspunkt att de behöver ha realistiska förväntningar på arbetssökande i arbetsmarknadsutbildning. Denna punkt har nära koppling till föregående punkt. Huvudansvarig: Förslagsvis avdelningen Arbetsgivare och leverantörer med stöd av Kommunikationsavdelningen. Startar: Kvartal 2-3 2023</p>

<p>Stärkt förmåga till systematisk uppföljning och analys kopplat till arbetsmarknadsutbildning</p>	<p>19. Utveckla och förvalta en systematisk uppföljning och analys kopplat till arbetsmarknadsutbildning utifrån lagda förslag. Viktigt att resultat från effektutvärderingar beaktas i analyserna och blir underlag till styrning/ prioritering. Huvudansvarig: Förslagsvis avdelningen Arbetsgivare och leverantörer i nära samarbete med bland andra analysavdelningen. Startar: kvartal 2-3 2023</p> <p>20. Utveckla en uppföljning av arbetsmarknadsutbildning som fångar om arbetsmarknadsutbildningen leder till ett arbete inom det yrkesområde som utbildningen syftar till. Denna modell beskrivs i återrapporten "En effektiv och strategisk användning av arbetsmarknadsutbildning" och behöver förverkligas. Huvudansvarig: Analysavdelningen i nära samarbete med avdelningen Arbetsgivare och leverantörer. Startar: kvartal 2-3 2023</p> <p>21. Utveckla systemstöden för arbetsmarknadsutbildning så att uppföljning finns som en integrerad del. Huvudansvarig: Förslagsvis avdelningen Arbetsgivare och leverantörer i nära samarbete med VO IT, Ekonomiavdelningen och Analysavdelningen. Startar: kvartal 2-3 2023</p>
<p>Utveckla gemensam styrning kring arbetsmarknadsutbildning</p>	<p>22. Samtliga ledningsnivåer behöver ha samsyn i att myndigheten inkl. leverantörer av arbetsmarknadsutbildning styrs utifrån samma mål och syfte. Intern förankring krävs. Huvudansvarig: Frågor rörande styrning och ledning behöver förankras i chefslinjen. Avstämning med Ledningsstaben, enheten Styrning och uppföljning är lämpligt. Startar: kvartal 2 2023</p> <p>23. Eventuell dialog med uppdragsgivaren för att få en samsyn kring styrning av arbetsmarknadsutbildning som utgår från mål och syfte i denna inriktning för arbetsmarknadsutbildning. Huvudansvarig: Ledningsstaben och avdelningen Arbetsgivare och leverantörer. Startar: Sker utifrån behov.</p> <p>24. Ett ställningstagande kring intern ekonomisk styrning. Att medel på berörd anslagspost alltid ska säkras för arbetsmarknadsutbildning (utifrån behov) så att det inte enbart erbjuds för arbetssökande i ramprogrammen. Huvudansvarig: Såsom ovan. Den ekonomiska styrningen kan myndigheten ha svårt att påverka själva (t.ex. programmerad anslag 1:2 och/eller 1:3).</p>
<p>En sammanhållen systematisk IT-utveckling och en fortsatt digital utveckling kopplat till arbetsmarknadsutbildning</p>	<p>25. Utveckling av systemstöd för ärendehantering internt men även i förhållande till leverantörer. Även nya systemstöd kopplat till behovsanalys och uppföljning behöver utvecklas utifrån lagda förslag. Under 2023 bedöms följande kunna påbörjas:</p> <p>a) Analys och utveckling kopplat till bakomliggande system för avtals- och ekonomihantering. (Tjänste- och leverantörsregistret och systemstöd för upphandling – Tendsign). Utveckla arbetssätt och samsyn i hur det nya ekonomiflödet för arbetsmarknadsutbildning ska se ut med standardiserad hantering av order och leverantörsfaktura. Detta är en förutsättning för IT-utveckling.</p> <p>b) Fortsatt analys och modellering kring hur nya ärendehantering för AUB ska fungera i nya systemstöd såsom BÄR och MEET.</p> <p>Dessa delar är förutsättningsskapande för utveckling under 2024 av AUB i BÄR samt utveckling av systemstöd för leverantörer.</p> <p>Huvudansvarig: VO IT. Andra verksamhetsdelar säkerställer deltagande och prioritering i relation till VO IT. Nytt utvecklingsobjekt inom KLF för samlad IT-utveckling kopplat till arbetsmarknadsutbildning kan vara aktuellt. Eventuellt ett nytt portföljobjekt inom ledning- och stödportföljen gällande ekonomiflöde.</p>
	<p>26. Pågående arbeten inom ADT.s produktområden realiserar enligt plan, exempelvis "Anställa från utbildning". Digitala lösningar behövs för att arbetssökande och arbetsgivare ska hitta varandra under och efter utbildning. Huvudansvarig: VO Direkt, avdelningen Digitala tjänster (ADT).</p> <p>27. Utred möjligheter och utveckla processer för att dela öppna data. Arbete har påbörjats kvartal 1 2023 inom ramen för myndigheten för digital förvaltning (DIGG) projekt sänkta trösklar. En del i arbetet är att information om arbetsmarknadsutbildningar förmedlas till SUSNA-navet som ska förenkla för olika aktörer att visa information om utbildningar på webbplatser och appar. Detta ska i slutänden stödja individer som står inför att välja skola eller utbildning. Huvudansvarig: VO Direkt (Jobtech) i samarbete med VO IT och VO Lokal Arbetsmarknad.</p>

<p>Löpande utveckling avseende handläggning, metod och arbetssätt kopplat till arbetsmarknadsutbildning</p>	<p>28. Fortsätta utveckla samarbeten och processer kring arbetsmarknadsutbildning i alla servicevägar utifrån uppföljning och analys. Här bör även utforskas i vilken utsträckning anvisning till arbetsmarknadsutbildning bör ske via våra nationella ingångar. Huvudansvarig: Avdelningen Arbetsgivare och leverantörer i samarbete med Utvecklingsavdelningen, regionerna samt avdelningen Personligt distansmöte (PDM). Startar: Pågår löpande.</p> <p>29. Ta fram stöd att bedöma arbetssökandes behov av utbildning inklusive arbetsmarknadsutbildning. Det statistiska bedömningsstödet är här avgörande för att stötta den arbetssökande i att ta del av rätt insats. Parallellt med att systemstödens möjligheter utreds och utvecklas behövs utvecklade arbetssätt och kompetenshöjande stöd till arbetsförmedlare för att lättare kunna guida och styra lämpade arbetssökande till arbetsmarknadsutbildning och förberedande insatser inför utbildning. I arbetet ingår att arbeta utifrån ett jämställt deltagande. Huvudansvarig: Enheten Arbetsmarknadsbedömning, VO-direkt avseende systemstöd. Avdelningen Arbetsgivare och leverantörer avseende arbetssätt och kompetenshöjande instaser. Aktiviteten läggs in i "roadmap" fortsatt utvecklingen av statistiskt bedömningsstöd. Flera behöver delta i det fortsatta arbetet såsom analysavdelningen och VO-IT. Startar: Kvartal 3 2023 genom fördjupad analys inför systemutveckling.</p>
<p>Ett rättsligt perspektiv på följduppdrag och utvecklingsaktiviteter</p>	<p>30. Involvering från rättsavdelningen behövs i flertalet av tidigare nämnda aktiviteter/ följduppdrag. Huvudansvarig: Respektive huvudansvarig VO/avdelning är ansvarig för att dialog med/ involvering av Rättsavdelningen sker. Startar: Pågår löpande.</p> <p>31. Utredda vilka förutsättningar, exempelvis rörande individens ekonomiska förutsättningar och stöd, som kan bidra till att fler arbetssökande tar del av arbetsmarknadsutbildning på annan ort samt flyttar till annan ort för ett lämpligt arbete efter avslutad utbildning. I arbetet ingår, att vid behov, föreslå författningsändringar. Huvudansvarig: Avdelningen Arbetsgivare och leverantörer har huvudansvar med stöd av Rättsavdelning. Startar: kvartal 2-3 2023</p>
<p>Fortsatt intern kompetensutveckling och specialisering utifrån behov</p>	<p>32. Ytterligare kompetenshöjande insatser för att exempelvis än bättre guida arbetssökande till reguljär utbildning och/eller arbetsmarknadsutbildning. Detta är särskilt viktigt för gruppen arbetssökande som är i behov av utbildning men trots det är skeptiska till insatsen. Huvudansvarig: Förslagsvis avdelningen Arbetsgivare och leverantörer, i nära dialog med regioner och avdelningen PDM. Stöd från HR-avdelningen kan bli aktuellt vid behov. Startar: Arbeta pågår. Eventuellt kan insatserna behöva intensifieras.</p>
<p>Proaktiv och systematisk kommunikation</p>	<p>33. Driva en strategisk och operativ kommunikation för att öka den arbetssökandes intresse som kan leda till egna initiativ, och därmed sin egenmakt, för att gå en arbetsmarknadsutbildning. Detta för att få fler lämpliga deltagare samt öka jämställdhet i tjänsten. Huvudansvarig: Kommunikationsavdelningen i nära samarbete med berörda avdelningar. Startar: Pågående</p>

Bilaga 2 Översikt realiseringsplan följduppdrag och fortsatt utvecklingsarbete (preliminär)

	Sker under kvartal 2	Sker under kvartal 3-4	Sker under 2024-2025
Ett förtydligt mål och syfte med arbetsmarknadsutbildning	Kommunikation. Utforska möjligheterna att använda reguljär utbildning i högre utsträckning.	Fortsatt kommunikation och förankring av inriktning för arbetsmarknadsutbildning.	Mål- och syfte är fortsatt vägledande i utveckling och förvaltning av AUB.
Ett proaktivt och systematiskt sätt att fånga arbetsmarknadens behov av arbetsmarknadsutbildningar	Arbetet tas vidare utifrån lösningen både gällande utveckling och förvaltning. Fortsatt dialog kring möjlighet att utveckla systemstöd/KRH.	Nya arbetssätt testas och vidareutvecklas operativt inför att nya utbildningar anskaffas.	Vidareutvecklas inklusive systemstöd.
Utvecklade metoder för att anskaffa och upphandla arbetsmarknadsutbildning	Utvecklingsarbete startar utifrån satt riktning.	IT-utveckling - förberedande analys och design.	Vidareutvecklas utifrån satt riktning inklusive systemstöd.
Utvecklad kravställning och ytterligare incitament för utbildningsleverantören	Utvecklingsarbete startar utifrån satt riktning.	IT-utveckling - förberedande analys och design. Exempelvis möjlighet till resultatstyrning av leverantör.	Vidareutvecklas utifrån satt riktning.
Stärkt förmåga att matcha ut till arbete i slutet av arbetsmarknadsutbildning	Utvecklingsarbete startar under kvartal 2-3 utifrån satt riktning. Plan tas fram för utveckling av systemstöd.	Utvecklingsarbete startar under kvartal 2-3 utifrån satt riktning. Plan tas fram för utveckling av systemstöd.	Vidareutvecklas utifrån satt riktning.
Stärkt förmåga till systematisk uppföljning och analys kopplat till arbetsmarknadsutbildning	Uppstart.	Analys inför IT-utveckling. Hur systematisk uppföljning av AUB ska bli en integrerad del av systemstöden såsom BÅR.	Vidareutvecklas utifrån satt riktning inklusive systemstöd.
Utveckla gemensam styrning kring arbetsmarknadsutbildning	Uppstart.	Utvecklad tydlighet i styrning inför 2024	Vidareutvecklas utifrån satt riktning.
En sammanhållen systematisk IT-utveckling och en fortsatt digital utveckling kopplat till arbetsmarknadsutbildning	Uppstart Pågående arbeten inom ADT.s produktområden realiseras enligt plan	Analys och förutsättningsskapande IT-utveckling kopplat till avtals- och ekonomihantering. Fortsatt analys och modellering kring hur nya ärendehantering för AUB ska fungera i BÅR .	Utveckling av AUB i BÅR samt i systemstöd för leverantörer, "Mina sidor" mm.
Löpande utveckling avseende handläggning, metod och arbetssätt kopplat till arbetsmarknadsutbildning	Fortsätta utveckla samarbeten och ärendehantering. Utforskas om anvisning till arbetsmarknadsutbildning bör ske via våra nationella ingångar. Analys inför utveckling av statistiskt bedömningsstöd.	Fortsätta utveckla samarbeten och ärendehantering/process utifrån uppföljning och analys. Fördjupad analys kring möjlighet att nyttja statistiskt bedömningsstöd för att styra/guida mot utbildning.	Utbildning finns i "roadmap" fortsatt utvecklingen av statistiskt bedömningsstöd.
Ett rättsligt perspektiv på följduppdrag och utvecklingsaktiviteter	Utvecklingsarbete startar under kvartal 2-3		
Fortsatt intern kompetensutveckling och specialisering utifrån behov	Arbete pågår, kan behöva förstärkas	Utvecklas utifrån behov.	
Proaktivt och systematisk kommunikation	Arbete pågår	Utvecklas utifrån behov.	

