

En effektiv, strategisk och jämställd arbetsmarknadsutbildning

Återrapport 2020

Förord

Denna rapport har tagits fram med anledning av följande uppdrag i Arbetsförmedlingens regleringsbrev för 2020.

3:5 En effektiv, strategisk och jämställd arbetsmarknadsutbildning

Arbetsförmedlingen ska redovisa arbetet med att säkerställa att arbetsmarknadsutbildningens effektivitet är hög och att arbetsmarknadsutbildningen fyller en strategisk funktion för kompetensförsörjningen. Detta inkluderar hur myndigheten avser utveckla arbetsmarknadsutbildning så att utbildningsutbudet baseras på efterfrågan och samspelar med utbudet i yrkesutbildning inom kommunal vuxenutbildning genom en ökad samverkan med kommunerna.

Antalet deltagare, framför allt kvinnor, som deltar i arbetsmarknadsutbildningar har minskat de senaste åren. Arbetsförmedlingen ska verka för att fler individer ska delta i arbetsmarknadsutbildningar.

Det är viktigt att arbetsmarknadsutbildning inte bidrar till en könsuppdelad arbetsmarknad. Kvinnor och män ska ha likvärdiga möjligheter till jobb. Arbetsförmedlingen ska därför sträva mot ett mer jämställt deltagande i arbetsmarknadsutbildningar. Antalet anvisningar till nya platser 2020 ska, utan att det sker på bekostnad av resultat eller volym, vara väsentligt mer jämställt fördelade mellan kvinnor och män inom alla utbildningsinriktningar.

Uppföljningen ska göras både av resultat för övergångar till arbete samt av urval och arbetssätt. Arbetsförmedlingen ska redovisa och analysera hur myndigheten arbetar med bedömningar vid anvisningar.

Uppdraget ska redovisas till regeringen (Arbetsmarknadsdepartementet) senast den 16 april 2021.

Beslutet i ärendet har fattats av generaldirektör Maria Mindhammar. Föredragande har varit Ivan Cvitic, VO arbetsgivare, avdelning Samordning och uppföljning. Övriga som deltagit i den slutliga handläggningen är enhetschefen Linda Daugaard och sektionschefen Caroline Albing-Schweitz, VO arbetsgivare, avdelning Samordning och uppföljning.

Beslutet är fastställt digitalt i Diariet och saknar därför namnunderskrifter.

Maria Mindhammar, generaldirektör

Ivan Cvitic, kvalificerad handläggare

Sammanfattning

Denna rapport beskriver Arbetsförmedlingens arbete med programmet arbetsmarknadsutbildning, utifrån regleringsbrevsuppdrag om en effektiv, strategisk och jämställd arbetsmarknadsutbildning.

Genomförande av uppdraget har utmanats utifrån följderna av pandemin som inneburit att myndigheten gjort nödvändiga anpassningar av undervisningen och i stora delar där det varit möjligt ställt om till distansundervisning. Andra effekter av pandemin som minskad efterfrågan på arbetskraft har påverkat negativt resultatet andel i arbete 90 dagar efter avslutad arbetsmarknadsutbildning. Den ökade arbetslösheten har också påverkat förutsättningarna att genomföra det förändringsarbete uppdraget innebär, då myndigheten varit tvungen att prioritera arbetsgifter som inskrivning och planeringssamtal.

Rapporten redogör för Arbetsförmedlingens ställningstagande när det gäller arbetsmarknadsutbildningens strategiska roll för kompetensförsörjning, och fastslår att myndighetens arbete med arbetsmarknadsutbildning ska utgå från grundpremisserna att insatsen ska ges inom bristyrken och för att motverka att bristen uppstår. Det är också centralt att arbetsmarknadsutbildningen uppvisar en hög grad av flexibilitet och möjlighet till anpassning efter arbetsgivares behov. Arbetsförmedlingen arbetar nära arbetsgivare för att hitta skraddarsydda lösningar för specifika företag, som även involveras i utformningen av utbildningen och urvalet av deltagare till utbildningarna.

Vidare beskrivs arbetsmarknadsutbildningens roll i förhållande till reguljär utbildning och utbildningsdimensionering. Arbetsförmedlingen har sedan några år tillbaka avsett att utveckla arbetsmarknadsutbildning så att utbildningsutbudet i högre utsträckning baseras på arbetsgivares efterfrågan och samspelar med utbudet i yrkesutbildning inom kommunal vuxenutbildning. Arbetsförmedlingen arbetar aktivt för att minimera de tillfällen där likvärdig utbildning ges i flera olika system på samma ort. Myndigheten avser också att fortsätta arbeta enligt denna strategi. Samverkan med kommuner är därför en tydlig del i arbetet med de behovsanalyser som görs inför upphandlingar av arbetsmarknadsutbildning.

Rapporten visar att myndighetens åtgärder att öka antal deltagare och andel beslut för kvinnor främst skett genom tydligare styrning. Detta har gett effekt genom att andelen nya beslut om arbetsmarknadsutbildningar som gått till kvinnor har ökat under 2020. Antal deltagare i arbetsmarknadsutbildning har ökat men inte i nivå med målsättningen. Både antal och andel kvinnor har ökat men trots något minskade könsskillnader är andelen kvinnor fortsatt låg. Undantaget finns inom arbetsmarknadsutbildning på eftergymnasial nivå där andelen kvinnor är högre (ca 60 procent) än andelen män, även om målgruppen till antal är liten (325 personer).

Redovisning av resultat 90 dagar efter avslutad arbetsmarknadsutbildning visar att resultaten andelen i arbete har minskat under 2020 jämfört med tidigare år för samtliga grupper av arbetssökande. Resultatet är högre för män än kvinnor och lägre för utrikes födda än för inrikes födda. Inrikes födda kvinnor visar det högsta resultatet för 2020 de av redovisade grupperna som (31 procent). Utrikes födda kvinnor visar det lägsta resultatet av redovisade grupperna (19 procent). Motsvarande resultat för både utrikes och inrikes födda män är 30 procent

I rapporten beskrivs också myndighetens arbete med den strategiska förflyttningen och den digitala tjänsteutvecklingen som digital karriärvägledning, webinarier, studiebesök inför start av en arbetsmarknadsutbildning som har som målsättning att skapa mer enhetliga arbetssätt och ge egenmakt till kunderna, samt kommer att leda till en enhetlig och generisk process för handläggning. Fokus för digital tjänsteutveckling kopplat till arbetsmarknadsutbildning under 2020 har varit att synliggöra arbetsmarknadsutbildningen så att arbetssökande själva ska kunna hitta dem. Detta gör att den arbetssökande i ökad omfattning kan driva sin egen process mot arbete och vara en aktiv part i urvalsprocessen för arbetsmarknadsutbildningen, samt att öka rörligheten på arbetsmarknaden både vad avser yrken, geografi och jämställdhet.

Rapporten visar också myndighetens arbete för att utveckla urval och arbetssätt genom kommunikativa insatser och arbete med utveckling av karriärvägledningstjänster har potential att på lång sikt bidra till kompetensförsörjning och förbättrad matchning på arbetsmarknaden. Detta kan också motverka en könsuppdelad arbetsmarknad. Karriärvägledning är en viktig del då den deltagaren ökade insikter om sin väg till utbildning och arbete efter individuella förutsättningar och vara normmedveten så att deltagarens val inte begränsas av kön, funktionsnedsättning, social eller kulturell bakgrund.

Innehåll

| | |
|---|-----------|
| Sammanfattning | 4 |
| 1 Inledning..... | 9 |
| 1.1 Om arbetsmarknadsutbildningar | 10 |
| 1.2 Arbetsförmedlingens strategi för upphandlade arbetsförmedlingstjänster och matchning till jobb genom utbildning | 10 |
| 2 Arbetsmarknadsutbildningens effektivitet och strategiska funktion för kompetensförsörjningen | 11 |
| 2.1 Uppdrag | 11 |
| 2.1 Effekter av arbetsmarknadsutbildning..... | 11 |
| 2.1.1 Bakgrund..... | 11 |
| 2.1.2 Intern styrning..... | 12 |
| 2.2 Arbetsförmedlingens arbete för att utbildningsutbudet ska baseras på efterfrågan | 14 |
| 2.2.1 Metoder för upphandling..... | 14 |
| 2.2.2 Styrning och arbetssätt i upphandling av arbetsmarknadsutbildning..... | 16 |
| 2.3 Samspel kring utbildningsutbudet hos Arbetsförmedlingen och kommunerna | 19 |
| 2.3.1 Utbildningsutbud och samverkan med kommuner | 19 |
| 2.3.2 Styrning mot reguljär utbildning | 20 |
| 2.3.3 Förändringar inom kommunal vuxenutbildning..... | 21 |
| 3 Arbetsförmedlingens arbete med uppföljning och analys av arbetsmarknadsutbildningen | 22 |
| 3.1 Uppdrag | 22 |
| 3.2 Redovisning av myndighetens arbete för att öka antal deltagare i arbetsmarknadsutbildning och främja jämställt deltagande..... | 22 |
| 3.3 Uppföljning av deltagarvolymerna och resultat efter avslutat arbetsmarknadsutbildning | 26 |
| 3.3.1 Uppföljning av deltagarvolymerna i arbetsmarknadsutbildning..... | 26 |
| 3.3.2 Redovisning av resultat 90 dagar efter avslutat arbetsmarknadsutbildning..... | 29 |
| 3.3.3 Jämförande diskussion | 32 |
| 3.3.4 Klustermodellen..... | 33 |
| 3.4 Urval och arbetssätt..... | 33 |
| 3.4.1 Digital tjänsteutveckling – öka alla kunders tillgång till information om arbetsmarknadsutbildningar | 34 |
| 3.4.2 Kundrelationshantering och kommunikativa insatser | 35 |
| 3.4.3 Digitala informations- och rekryteringsträffar | 36 |
| 3.4.4 Karriärvägledning | 37 |
| 3.4.5 Kartläggning av förutsättningar och förkunskapskrav | 38 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 3.4.6 | Den arbetsmarknadspolitiska bedömningen | 39 |
| 3.4.7 | Förberedande utbildning inför arbetsmarknadsutbildning..... | 39 |
| 3.4.8 | Validering och yrkeskompetensbedömning..... | 41 |
| 3.4.9 | Urval till skräddarsydda arbetsmarknadsutbildningar, så kallade rekryteringsutbildningar..... | 41 |
| 3.4.10 | Riktade utbildningsstarter | 42 |
| 3.4.11 | Arbete med riktad arbetspsykologisk utredning..... | 42 |
| 3.4.12 | Individuellt pedagogiskt stöd vid utbildning | 43 |
| 3.4.13 | Arbetsförmedlingens kundval – Stöd och matchning | 43 |
| 3.4.14 | Arbetsförmedlingens kundval – Rusta och matcha..... | 43 |
| 4 | Avslutande diskussion | 44 |
| | Referenser | 48 |
| | Tryckta källor..... | 48 |
| | Digitala källor | 51 |

1 Inledning

Enligt Arbetsförmedlingens regleringsbrev för 2020 ska antalet deltagare i arbetsmarknadsutbildning öka. Myndigheten ska också återrapportera och redovisa arbetet med att säkerställa att arbetsmarknadsutbildningens effektivitet är hög och att den fyller en strategisk funktion för kompetensförsörjningen. Detta inkluderar hur myndigheten avser utveckla arbetsmarknadsutbildning så att utbildningsutbudet baseras på efterfrågan och samspelar med utbudet i yrkesutbildning inom kommunal vuxenutbildning genom en ökad samverkan med kommunerna. Det är också viktigt att arbetsmarknadsutbildning inte bidrar till en könsuppdelad arbetsmarknad. Arbetsförmedlingen ska därför sträva mot ett mer jämställt deltagande i arbetsmarknadsutbildningar.

Som en följd av budgetneddragningen i förvaltningsanslaget och anslaget för kostnader för arbetsmarknadspolitiska program och insatser under 2019 fick myndigheten göra personalminskningar och justering av kontorsnätet. Färre anställda och en geografisk obalans i personalresurser påverkade Arbetsförmedlingens besluts- och produktionskapacitet. Följden blev också att Arbetsförmedlingen tog beslut om att prioritera vilka arbets sökande som kunde få del av programinsatser. Det ledde till minskade deltagarvolymer i arbetsmarknadsutbildning under 2019, samt att sammansättningen av arbets sökande bland dem som tog del av arbetsmarknadsutbildning förändrades under 2019.¹ Den geografiska och organisatoriska obalansen fanns även vid ingången av 2020. Det påverkade beslutskapacitet för arbetsmarknadsutbildningar som redan var på låga nivåer. Personalresurser förstärktes dock under andra halvan av året med 500 visstidsanställda.²

Arbetsförmedlingen har också vidtagit tillfälliga åtgärder för att möta den kraftigt ökande arbetslösheten som uppstått till följd av den pågående pandemin. Bland annat har personalresurser tillfälligt omfördelats från lokala kontor till att arbeta med distansservice och prioritering av inskrivning av nya arbets sökande. Det har även påverkat många delar av Arbetsförmedlingens verksamhet och förändrat förutsättningarna och möjligheter för arbetsmarknadsutbildning. Särskilt de praktiska och arbetsplatsförlagda delarna i utbildningen. Det har varit nödvändigt för Arbetsförmedlingens leverantörer att ställa om till distansundervisning under pandemin. I dialog med leverantörerna utvecklade och ökade myndigheten användningen av distansmöjligheter. Därmed gjordes ett undantag från skrivningen i avtalen för arbetsmarknadsutbildningar gällande krav på deltagarnas fysiska närvaro och tillåtit distansundervisning i de delar där det är möjligt.³

¹ Arbetsförmedlingen 2020, *Arbetsförmedlingens årsredovisning 2019*.

² Arbetsförmedlingen 2021, *Arbetsförmedlingens årsredovisning 2020*.

³ Arbetsförmedlingen 2021, *Arbetsförmedlingens årsredovisning 2020*.

1.1 Om arbetsmarknadsutbildningar

Med arbetsmarknadsutbildning avses yrkesinriktad utbildning som syftar till att underlätta för den enskilde att få eller behålla ett arbete och som motverkar att brist på arbetskraft uppstår på arbetsmarknaden.⁴ Arbetsmarknadsutbildningar ska vara korta och tydligt inriktade mot ett bristyrke. Arbetsförmedlingen anskaffar arbetsmarknadsutbildning i huvudsak genom upphandling av specifika yrkes- och branschriktningar. Avtalen består av fristående moduler som kan användas flexibelt för att utforma en för individen och arbetsmarknaden ändamålsenlig utbildning.⁵ Arbetsmarknadsutbildningen ska möta arbetsgivares direkta kompetensbehov och ger bäst effekt för personer som behöver en avgränsad yrkesutbildning för att möta arbetsgivarens förväntningar.⁶

Sedan 2016 har Arbetsförmedlingen haft möjlighet att anskaffa korta uppdragsutbildningar på eftergymnasial nivå som arbetsmarknadsutbildning. Uppdragsutbildning på eftergymnasial nivå får användas som arbetsmarknadsutbildning för personer utan erfarenhet av svenskt arbetsliv eller med begränsad sådan erfarenhet. Längden på uppdragsutbildning på eftergymnasial nivå som ges i samarbete med lärosäten ska motsvara längst sex månaders heltidsstudier.⁷ Uppdragsutbildningar på eftergymnasial nivå skräddarsys efter den arbetssökandes och arbetsmarknadens behov.⁸

1.2 Arbetsförmedlingens strategi för upphandlade arbetsförmedlingstjänster och matchning till jobb genom utbildning

För att effektivisera anskaffning av arbetsmarknadstjänster har myndigheten en strategi för upphandlade arbetsförmedlingstjänster. Strategin innebär att myndigheten ska möta både arbetssökandes behov och arbetsmarknadens behov genom att anskaffa den mest flexibla och den mest kostnadseffektiva lösningen utifrån myndighetens uppdrag. Strategin har inget uttalat jämställdhetsmål, men däremot lämnas utrymme för prioriteringar som görs utanför strategin, till exempel i verksamhetsplaner.⁹ Arbetsförmedlingens strategi för matchning till jobb genom utbildning innebär även att Arbetsförmedlingen ska matcha till jobb genom utbildning genom en väl utvecklad samverkan, karriärvägledning och ändamålsenligt nyttjande av yrkesutbildning – upphandlad så väl som reguljär.¹⁰

Utöver Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildningar finns det för vissa arbetssökande även möjligheter att studera i det reguljära utbildningssystemet med

⁴ 11 § förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program.

⁵ Arbetsförmedlingen 2018, *Arbetsförmedlingens handläggarstöd - Arbetsmarknadsutbildning*, dnr. Af-2018/0015 9336.

⁶ 12 § förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program.

⁷ 12 § förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program.

⁸ [Korta uppdragsutbildningar på eftergymnasial nivå som arbetsmarknadsutbildning](#), regeringen.se (Hämtad 2021-01-20).

⁹ Arbetsförmedlingen 2017, *Strategi för upphandlade arbetsförmedlingstjänster*, dnr. Af-2016/00121871.

¹⁰ Arbetsförmedlingen 2017, *Arbetsförmedlingens strategi för matchning till jobb genom utbildning*, dnr. Af-2016/0030 8007.

aktivitetsstöd. Med reguljär utbildning avses de skolformer som beskrivs i 1 kap. 1 § skollagen (2010:800). Utöver skolformerna i skollagen avses även motsvarande utbildning på folkhögskola, utbildning på yrkeshögskola och utbildning på universitet och högskola. I alla utbildningsformer avses de utbildningar som har ett offentligt ansöknings- och antagningsförfarande och där ett erkänt betygs- eller meritsystem existerar.¹¹ Reguljär utbildning har både ett arbetslivs- och bildningsfokus¹² och har därmed ett bredare syfte än arbetsmarknadsutbildning.

2 Arbetsmarknadsutbildningens effektivitet och strategiska funktion för kompetensförsörjningen

2.1 Uppdrag

Arbetsförmedlingen ska redovisa arbetet med att säkerställa att arbetsmarknadsutbildningens effektivitet är hög och att arbetsmarknadsutbildningen fyller en strategisk funktion för kompetensförsörjningen. Detta inkluderar hur myndigheten avser utveckla arbetsmarknadsutbildning så att utbildningsutbudet baseras på efterfrågan och samspelar med utbudet i yrkesutbildning inom kommunal vuxenutbildning genom en ökad samverkan med kommunerna.

2.1 Effekter av arbetsmarknadsutbildning

2.1.1 Bakgrund

I rapporten *Arbetsmarknadsrapport* från 2019 konstaterade Arbetsförmedlingen att deltagande i arbetsmarknadsutbildning har haft en positiv effekt på sysselsättningen fem år efter programstart. Rapporten konstaterar samtidigt att arbetsmarknadsutbildning är en dyr insats med betydande inlåsnings effekter på kort sikt. Programeffekterna har visat sig vara små eller till och med negativa på kort sikt.¹³ På längre sikt, två år eller mer, har dock ett flertal studier visat på positiva effekter både på sysselsättning och inkomster där de positiva effekterna kvarstår under lång tid. De positiva effekterna av arbetsmarknadsutbildning var extra tydliga för personer med kort utbildning¹⁴ och personer som uppbär ekonomiskt bistånd.^{15 16}

¹¹ SOU 2019:3, *Effektivt, tydligt och träffsäkert – det statliga åtagandet för framtidens arbetsmarknad*, s. 299

¹² Arbetsförmedlingen PM 2018: *FAQ - Skillnaden mellan reguljär yrkesutbildning och upphandlad arbetsmarknadsutbildning*.

¹³ Arbetsförmedlingen 2019, *Arbetsmarknadsrapport 2019*, s.61, dnr. Af-2019/0023 4534.

¹⁴ Arbetsförmedlingens definition av kort utbildning är utbildning som är kortare än en fullständig gymnasieutbildning eller motsvarande.

¹⁵ IFAU, *Långsiktiga effekter av arbetsmarknadsutbildning, 2017:17* samt *Arbetsmarknadspolitikens effekter på sysselsättning och arbetslöshet – en översikt, 2011:7*.

¹⁶ Med kort utbildning avser Arbetsförmedlingen att den arbetssökande inte slutfört en gymnasial utbildning eller motsvarande.

Olika typer av arbetsmarknadsutbildning har också olika effekt. Exempelvis transportutbildningar har i flera utvärderingar visat ge goda effekter på både sysselsättning och inkomst.¹⁷

En ny rapport från Arbetsförmedlingen visar att effekten av arbetsmarknadsutbildning har varierat över tid under perioden 2010–2018.¹⁸ Rapporten visar effekter på övergångar till arbete ett år efter de arbetsmarknadspolitiska programmen arbetspraktik, arbetsmarknadsutbildning och stöd till start av näringsverksamhet under perioden. I början av 2010-talet hade arbetsmarknadsutbildningarna inga eller negativa effekter för deltagarna på övergången till arbete utan stöd. Sedan 2016 har dock utbildningarna haft betydligt mer positiva effekter. För deltagarna i arbetsmarknadsutbildningar under 2012–2014 var de långsiktiga effekterna mer positiva än de kortsiktiga, vilka båda är viktiga faktorer att beakta för att göra en bedömning av den samhällsekonomiska lönsamheten. Rapporten visar också att Arbetsmarknadsutbildning medför högre kostnader än både arbetspraktik och stöd till start av näringsverksamhet. Vidare konstateras i rapporten att variationer över tid kan bero på många olika faktorer, såsom konjunkturläget, deltagarvolymen och förändrade förhållanden på arbetsmarknaden.

Arbetsförmedlingen har förändrat inriktningen i arbetet med arbetsmarknadsutbildningar sedan 2017, både sett till innehåll och vilka som får delta. Under 2017 fick Arbetsförmedlingen i uppdrag av regeringen att förbättra resultaten vad gäller övergången till arbete efter avslutad arbetsmarknadsutbildning. Regeringen betonade att utbildningarna ska anpassas efter arbetsgivarnas behov. Uppdraget innebar att endast arbetssökande som bedöms kunna få och behålla ett arbete efter genomförd utbildning ska prioriteras att delta i programmet arbetsmarknadsutbildning.¹⁹ IFAU har i en studie från 2017 konstaterat att det inte finns något stöd för att den förändrade deltagarsammansättningen eller de ändrade kursvolymerna skulle ha drivit den generella nedgången av resultaten för arbetsmarknadsutbildning.²⁰

2.1.2 Intern styrning

Arbetsförmedlingen ska effektivt sammanföra dem som söker arbete med dem som söker arbetskraft.²¹ Därför behöver Arbetsförmedlingen analysera och utvärdera prestationer och effekter för att utveckla verksamheten så att den kan bedrivas så effektivt som möjligt.

I *myndighetens reviderade verksamhetsplan för 2020* angavs som målsättning att andelen som gått till arbete 90 dagar efter avslutad arbetsmarknadsutbildning ska uppgå till minst 30 procent (resultat 2019: 40 procent). Målnivån för kvinnor ligger

¹⁷ Arbetsförmedlingen 2019, *Arbetsmarknadsrapport*, s.61, se även Arbetsförmedlingen 2020, *Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd*, dnr. Af-2020/0015 0851 samt IFAU 2016:20 *Effekter för olika deltagargrupper inom arbetsmarknadsutbildningen*.

¹⁸ Arbetsförmedlingen 2021, *Effekter av arbetsmarknadspolitiska program 2010–2018. Arbetspraktik, arbetsmarknadsutbildning och stöd till start av näringsverksamhet*, dnr. Af-2021/0005 2998.

¹⁹ Arbetsförmedlingen 2021, *Effekter av arbetsmarknadspolitiska program 2010–2018*, dnr. Af-2021/0005 2998.

²⁰ IFAU 2016, *Effekter för olika deltagargrupper inom arbetsmarknadsutbildningen*, rapport 2016:20.

²¹ 2 § förordning (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen.

på minst 25 procent och minst 35 procent för män (resultat 2019: kvinnor 33 procent, män 42 procent).²²

Inriktning för verksamheten under 2020 formuleras enligt följande (reviderad VP-version):

- ”Öka användandet av arbetsmarknadsutbildningar, och inklusive rekryteringsutbildningar, fördelningen av kvinnor och män som deltar ska vara väsentligt mer jämställt och i synnerhet utrikes födda kvinnors andel ska öka. Detta ska ske genom en tydligare styrning på att skillnaderna mellan män och kvinnor som tar del av arbetsmarknadsutbildningar ska minska.
- Ta fram och nyttja kortare arbetsmarknadsutbildningar och matchningstjänster i samarbete med exempelvis universitet, myndigheten för yrkeshögskola och fristående aktörer.
- Utökad stöd för upphandling av arbetsmarknadsutbildning med bland annat nya datadrivna metoder för prognoser om yrken och arbetsmarknaden inför anskaffning av rätt utbildning i rätt tid.
- I dialog med leverantörerna öka utveckling och användning av tekniska möjligheter för distansundervisningar, kommunikation och självservicelösningar. Pandemin innebär utmaningar genom att stora delar av utbildningarna nu ska genomföras på distans. Framför allt arbetsplatsförlagt lärande (APL) och vissa praktiska moment gör att vissa utbildningar inte kan slutföras helt. Samtidigt finns även positiva erfarenheter i att exempelvis geografin inte avgör var en arbetssökande kan ta del av insats.”^{23 24}

Arbetsförmedlingen tog under våren fram en handlingsplan som syftar till att väsentligt öka Arbetsförmedlingens kapacitet att använda arbetsmarknadsutbildning och vägledande tjänster för att möta behov hos kunder och arbetsmarknaden under de speciella omständigheter som gäller i samband med pandemin.²⁵ En handlingsplan har också tagits fram för att effektivisera processen kring arbetsmarknadsutbildning och därigenom öka volymerna, säkerställa jämställt deltagande samt förbättra resultat.²⁶ I handlingsplanen lyfts behovet av att skapa närmare partnerskap med leverantörer av arbetsmarknadsutbildning för ökad

²² I den ursprungliga verksamhetsplanen (2020-02-19) var målen högre satta men dessa reviderades i halvårsskiftet. Ursprungliga målnivåer enligt följande: ”Andelen som gått till arbete 90 dagar efter avslutad arbetsmarknadsutbildning ska uppgå till minst 50 procent (resultat 2019: 40 procent). Målnivån för kvinnor är minst 45 procent och minst 55 procent för män (resultat 2019: kvinnor 33 procent, män 42 procent).”

²³ Arbetsförmedlingen 2020, *Arbetsförmedlingens verksamhetsplan 2020 Reviderad 2020-06-12*, dnr. Af-2019/0017 2992.

²⁴ I den ursprungliga verksamhetsplanen fanns punkt 1 samt följande mål formulerade: - ”Förbättra resultatet efter arbetsmarknadsutbildning genom utbyggd arbetsmarknadspolitisk bedömning för att bättre förutse vilka kunder som bäst kan tillgodogöra insatser och genom matchning under pågående arbetsmarknadsutbildning. - Genom utvecklad samverkan med arbetsgivare förbättra urvalet till utbildningar samt matchningen under och efter arbetsmarknadsutbildning. Valfungerande behovsfångst och samplanering med andra aktörer lokalt och regionalt bidrar till ett samhällsekonomiskt effektivt nyttjande av tillgängliga medel för utbildning och kompetensförsörjning. Det ska minska oönskade överlappningar av utbildningsutbud inom olika utbildningssystem samtidigt som arbetsgivares behov sätts i centrum i utformningen av nya lösningar.”

²⁵ Arbetsförmedlingen 2020, *Handlingsplan med anledning av covid-19 Kategori Utbildning*, dnr. Af-2020/0058 0744.

²⁶ Arbetsförmedlingen 2021, *Arbetsförmedlingens årsredovisning 2020*.

kapacitet och ett mer jämställt deltagande. Ett ökat arbete med leverantörsuppföljningen är också en viktig del i handlingsplanen. I syfte att optimera tjänsteuppföljningen lyfts också fram liksom att skapa ett nationellt nätverk för arbetsmarknadsutbildning och interna branschforum. Resultat och uppföljningen av arbetsmarknadsutbildningen redovisas i kapitel 3.

2.2 Arbetsförmedlingens arbete för att utbildningsutbudet ska baseras på efterfrågan

De arbetssätt som redogörs för nedan omfattar arbetet med behovsanalys, kategoristyrning som är en metod för upphandling, samt en mer flexibel modell för inköp för att säkerställa att arbetsmarknadsutbildningens effektivitet är hög.²⁷ Vidare redogörs för hur Arbetsförmedlingen utvecklar arbetet med arbetsmarknadsprognoser, faktabaserad styrning, skräddarsydda utbildningar för specifika arbetsgivare och arbetet med validering.

2.2.1 Metoder för upphandling

Arbetsförmedlingens arbete med behovsanalys

För att effektivisera anskaffningsförfarandet har Arbetsförmedlingen tagit fram en processbeskrivning för behovsanalys. Den beskriver ansvarsfördelningen och ansvarsområden på nationell, regional och lokal nivå. Behovsanalysen ska fånga arbets sökandes behov för samtliga målgrupper samt fånga arbetsgivares behov av kompetens- och arbetskraftsförsörjning. I behovsprocessen görs också bedömning om hur Arbetsförmedlingen kan bidra till att lösa behoven. Processens syfte är *inte* i första hand att upphandla en tjänst eller utbildning. Syftet med processen är att ta ställning till det bästa alternativet för lösning.²⁸

Behovsanalys och ställningstaganden sker både på nationell nivå, regional nivå och/eller på lokal nivå. På *nationell nivå* görs generella ställningstaganden, exempelvis vad som ligger inom ramen för Arbetsförmedlingens uppdrag att lösa och leverera. På *regional nivå* deltar Arbetsförmedlingen i regionala kompetensförsörjningsplattformar som exempelvis *Regionala utvecklingsansvaret* (RUA). På *regional nivå* görs även bedömningar om hur regionen ska prioritera sina resurser. På *lokal nivå* sker samverkan med kommuner och andra utbildningsanordnare. Där bedöms exempelvis lokala möjligheter av leverans av extern aktör av tjänst (se även avsnitt 2.3.2). Utöver behovsfrågan och behovsanmälan sker regelbundna dialogforum mellan samordnare på regional nivå och behovsamordnare/beställare på nationell nivå i arbetet med behovsanalysen. Nationell leverantörsuppföljning ingår i den nationella behovsanalysen och bidrar

²⁷ I den sakpolitiska överenskommelsen mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna står anges arbetsmarknadsutbildningens roll inom den reformerade myndigheten: *Arbetsmarknadsutbildningar som brister i effektivitet bör utvecklas, medan de som fyller en strategisk funktion på arbetsmarknaden ska finnas kvar.*

²⁸ Arbetsförmedlingen 2020, *Processen för behovsanalys och bedömning av arbetsmarknadstjänster*, dnr. Af-Af-2020/0004 7848.

med input utifrån utredningar och dialoguppföljningar med leverantörer på nationell nivå.

Kategoristyrning på Arbetsförmedlingen

Vid nya eller större projekt sker arbetet med behovsfångst företrädesvis inom ramen för arbetet med *kategoristyrning*. Arbetsförmedlingen arbetar med *kategoristyrning* i syfte att utveckla strategiska och långsiktiga planer för hur varor och tjänster ska anskaffas. Kategoristyrning är en processbaserad metod för att inom olika *inköpskategorier* ta fram övergripande strategier för anskaffning.²⁹ Strategierna dokumenteras i så kallade *kategoriplaner* och dessa ligger sedan till grund för hur Arbetsförmedlingen ska göra anskaffningar inom kategorin och de beskriver även identifierade förbättringsåtgärder. För att ta fram kategoriplanerna arbetar man i tvärfunktionella team som kallas kategoriteam.³⁰

Arbetsförmedlingen bedriver ett kontinuerligt utvecklingsarbete för att säkra ett aktuellt och ändamålsenligt utbud. Exempelvis för att identifiera behov av speciella utbildningar eller insatser för personer med funktionsnedsättning eller andra specifika målgrupper. Vidare kan det handla om att identifiera att någon aktivitet eller insats skulle behöva upphandlas eller tvärtom, identifiera att någon tjänst eller utbildning som Arbetsförmedlingen har upphandlat lämpar sig bättre att utföras på annat sätt än som upphandlad tjänst eller utbildning. Insikter och erfarenheter från arbetet med ständiga förbättringar utgör en viktig input inför behovsanalyser.³¹

Själva kategoriindelningen är oberoende av Arbetsförmedlingens interna organisation och görs utifrån framförallt funktionen av det som anskaffas, leverantörsmarknadens sammansättning och data om inköpsvolym. Deltagande inom kategoriers råd och team bemannas utifrån en tvärfunktionell princip för att inkludera en bredd av perspektiv. Fokusområden för den första iterationen i framtagande av kategoriplanen utbildning under 2020 och 2021 var sådana som syftar att möta myndighetens uppdrag i regleringsbrevet. Jämställd arbetsmarknadsutbildning är ett område för det perspektivet och där fyra jämställdhetsåtgärder för fler kvinnor i arbetsmarknadsutbildning har identifierats: *fördjupad analys av bristyrken* för att identifiera kommande bristyrken som attraherar både män och kvinnor, *kommunikativa insatser* med riktad marknadsföring i olika kanaler, dialog och samarbete med *branscher och leverantörer*, samt *ersättning för teknisk utrustning vid distansstudier*.³²

Inköpssystem för ökad flexibilitet

Hur själva upphandlingen av arbetsmarknadsutbildningar går till har också bäring på arbetsmarknadsutbildningens strategiska roll. Under 2020 har myndigheten prövat att använda sig av dynamiskt inköpssystem för upphandling (DIS). Som en pilot för

²⁹ Arbetsförmedlingen 2019, *Arbetsförmedlingens handbok Inköp och upphandling*, dnr. Af-2018/0047 2749.

³⁰ Arbetsförmedlingen 2019, *Arbetsförmedlingens handbok Inköp och upphandling*, dnr. Af-2018/0047 2749.

³¹ Arbetsförmedlingen 2020, *Processen för behovsanalys och bedömning av arbetsmarknadstjänster*, dnr. Af-2020/0004 7848.

³² Arbetsförmedlingen 2021, *Kategoriplan – kategori utbildning*, dnr. Af-2020/00580744

detta har ett dynamiskt inköpssystem för upphandling av en arbetsmarknadsutbildning till solcellsmontör upprättats.

Dynamiskt inköpssystem för upphandling handlar om en helt elektronisk metod som varit möjlig att använda sedan 2017 enligt svensk upphandlingslagstiftning. Systemet är flexibelt genom möjligheten att få tillgång till ett brett urval av leverantörer och på så sätt utnyttja konkurrensen vid inköp och sådant som köps regelbundet. Systemet är öppet för nya leverantörer under hela giltighetstiden och antalet leverantörer får inte begränsas. Det finns inget krav på leverantörerna att lämna anbud på en enskild anbudsinbjudan och de kan även lämna systemet. Det ökar möjligheterna för nystartade, små och medelstora företag samt lokala leverantörer att konkurrera om kontrakt över tid. På marknader som är under snabb utveckling kan upphandlande organisationer genom att nyttja DIS få möjlighet att köpa in de senast utvecklade lösningarna och produkterna.³³

2.2.2 Styrning och arbetssätt i upphandling av arbetsmarknadsutbildning

Utveckling av arbetsmarknadsprognoser

I arbetet med att genomföra behovsanalyser inför planering och beställning av arbetsmarknadsutbildningar används arbetsmarknads- och yrkesprognoser och information om flöden av grupper av arbetssökande. En översyn av processen för behovsanalys gjordes under 2019 (se avsnitt 2.2.1 ovan). Metoden för att ta fram arbetsmarknads- och yrkesprognoserna har de senaste åren utvecklats enligt ett datadrivet arbetssätt. Den nya metoden har bland annat målsättningen att möjliggöra kvantifiering av den faktiska bristen eller överskottet på kommunnivå inom olika yrken. Detta kommer att vara ett underlag som stödjer arbetet i planeringen och dimensioneringen av insatser och utbildningsplatser.

Arbetsmarknadsprognoserna presenteras i form av en nationell rapport, men även som en interaktiv webbapplikation där prognosresultat publiceras nationellt och per län på Arbetsförmedlingens webbplats. Även yrkesprognoserna utvecklas enligt ett datadrivet arbetssätt. I avsnitten 3.4.1 och 3.4.4 beskrivs myndighetens arbete med vägledningstjänsterna.

Analyserna ska kunna användas som underlag för att dimensionera utbildningssystemet efter arbetsgivares behov, för dimensionering av arbetsmarknadspolitiska insatser, inom arbetsmarknadspolitiska bedömningar och för anvisningar till arbetsmarknadspolitiska program. Dialoger förs nu mellan Arbetsförmedlingen och Skolverket avseende hur prognoserna kan nyttjas i Skolverkets utformning av regionala planeringsunderlag för yrkesvux.

Ett prioriterat område är att ta fram ett stöd i behovsanalysen för arbetsmarknadsutbildning genom användning av datadrivna och systematiska analysmodeller i prognosarbetet. Utvecklingen av behovsanalysen utifrån lokal- och regionalbehov har

³³ Upphandlingsmyndighetens webbplats:
<https://www.upphandlingsmyndigheten.se/inkopsprocessen/forbered-upphandling/valja-upphandlingsforfarande/dynamiskt-inkopssystem/> (Hämtad 2021-01-19)

i tidigare uppföljningar och granskningar har identifierats som Arbetsförmedlingens förbättringsområde.³⁴ Den pågående utvecklingen av yrkesprognosen kommer förbättra möjligheterna till träffsäker dimensionering av arbetsmarknadsutbildningar och var de erbjuds. Samtidigt behöver behovsanalysen även fortsättningsvis kompletteras med regional och lokal kvalitativ kunskap om arbetsgivarnas behov för att identifiera behov av specifika arbetsmarknadsutbildningar.³⁵

Urvalsmodell för faktabaserad styrning

Den faktabaserade styrningen utgör ett gemensamt ramverk som syftar till att ge ett mer enhetligt och systematiserat arbetssätt. Inom ramen för detta arbete utvecklar Arbetsförmedlingen verktyg som bland annat ska underlätta för uppföljning och för att verkställa styrning i verksamhetsplanering. Det har under 2020 påbörjats ett arbete med att ta fram ett arbetssätt som baseras på en urvalsmodell för faktabaserad styrning för hur myndigheten mer effektivt kan göra lämpliga urval av deltagare till arbetsmarknadspolitiska insatser. Modellen ska utgå från tydliga urvalskriterier baserade på en samlad bedömning utifrån aktuell styrning (exempelvis öka andel kvinnor i arbetsmarknadsutbildning), samt fakta om vilka insatser som tenderar att fungera väl för olika typer av arbetssökande. Urvalsmodellen är tänkt att användas både som operativ metod i arbetet med urval av deltagare till arbetsmarknadspolitiska insatser, och som en utgångspunkt för att strategiskt fördela resurser och planera volymer av insatser utifrån tillgängliga medel. Införande av nya arbetssättet utifrån faktabaserad styrning kommer fortsätta under 2021.³⁶

I avsnitt 3.4 beskrivs Arbetsförmedlingens arbete med urval och bedömning till arbetsmarknadsutbildning.

Skräddarsydda utbildningar som möter arbetsgivares behov

Arbetsmarknadsutbildningar spelar en strategisk roll för kompetensförsörjning på så sätt att de enbart ges inom yrken där det finns brist på arbetskraft samt att de har ett tydligt arbetsgivarfokus, att det handlar om kortare utbildningar som ges i modulform för högre flexibilitet och ändamålsenlig anpassning. De korta utbildningarna kan på ett flexibelt och snabbt sätt svara mot kompetensbehov lokalt och regionalt. Arbetsmarknadsutbildning ska inte ersätta andra utbildningsformer, utan utgöra ett komplement till dessa. Under de senaste åren har det varit stort fokus på rekryteringsutbildningar som syftar till att tillmötesgå specifika arbetsgivares anställningsbehov. Det handlar om skräddarsydda utbildningsstarter i en redan upphandlad arbetsmarknadsutbildning som initieras efter arbetsgivares behov. Arbetsgivaren ska för sådana utbildningar även ta emot deltagare till den arbetsplatsförlagda delen inom utbildningen.

³⁴ Riksrevisionen 2015, *Regional anpassning av arbetsmarknadsutbildning – vilka hänsyn tas till arbetsmarknadens behov?* RIR 2015:22

³⁵ Arbetsförmedlingen 2020, *Analyser av kompetensbehov – återsrapportering 2020*, dnr. Af-2020/0011 4808.

³⁶ Arbetsförmedlingen 2021, *Arbetsförmedlingens verksamhetsplan 2021*, dnr. Af-2020/0064 8443

Ett exempel på en rekryteringsutbildning är samarbetet mellan Arbetsförmedlingen, energiföretaget Northvolt AB och Luleå Tekniska Universitet (LTU) under 2020.³⁷ Northvolt kommer att behöva anställa över 3 000 personer inom de kommande fyra åren. Med bakgrund till det stora rekryteringsbehovet har det tagits fram en utbildning som riktar sig mot underhållsingenjörer och driftstekniker. De som fullföljer utbildningen kommer ha goda chanser till anställning hos Northvolt efter avslutad utbildning.

Arbetsförmedlingen har sedan 2015 haft uppdrag att tillsammans med arbetsmarknadens parter tillvarata nyanländas kompetens inom bristyrken genom att utveckla så kallade snabbspår för nyanlända. Det nära samarbetet med arbetsmarknadens parter och arbetsgivare bedöms i flera snabbspår ha varit en framgångsfaktor och lett till tillgång till kvalificerade anställningar efter att ha tagit del av insatser inom ett snabbspår.³⁸ Inflödet av nyanlända har kraftigt minskat under 2020 vilket har lett till nya arbetssätt och nyttjande av nya kanaler för information och rekrytering till arbetsmarknadsutbildningar inom snabbspåren. De flesta av snabbspårsutbildningarna har under 2020 genomförts på distans, vilket har gett fördelar i form av större upptagningsområden samt möjlighet till deltagande för personer, ofta kvinnor, som på grund av familjesituationen inte kunnat resa till ett universitet. Detta är en viktig aspekt med tanke på Arbetsförmedlingens uppdrag att öka andelen utrikes födda kvinnor som deltar i arbetsmarknadsutbildning.³⁹

Tabell 1 Antal nya deltagare i arbetsmarknadsutbildning, varav andelen kvinnor och män (i procent) per utbildningsinriktning, 2016–2020.

| Arbetsmarknadsutbildningar på eftergymnasial nivå | Kvinnor | | Män | | Samtliga |
|---|-------------|-----------|------------|-----------|-------------|
| | Antal | Andel | Antal | Andel | |
| Introduktionsutbildning för läkare inför kunskapsprovet | 91 | 40 | 150 | 60 | 241 |
| Introduktionsutbildning för nyanlända sjuksköterskor inför kunskapsprovet | 14 | 56 | 12 | 44 | 26 |
| Uppdragsutbildning Lantmätare | 7 | 39 | 11 | 61 | 18 |
| Rekryteringsutbildning för agronomer/hortonomer med snabbspårsmetoden | 29 | 58 | 23 | 43 | 52 |
| Snabbspår för samhällsvetare inkl ekonomer och jurister | 96 | 46 | 117 | 54 | 213 |
| Snabbspår för djursjukskötare | 11 | 18 | 52 | 82 | 63 |
| Snabbspår för lärare och förskollärare | 1164 | 70 | 482 | 30 | 1646 |
| Snabbspår för redovisningsekonomer | 20 | 59 | 14 | 41 | 34 |
| Snabbspår för socialt arbete | | 100 | | | 12 |
| Snabbspår för drift- och underhållsingenjörer | 6 | 15 | 33 | 85 | 39 |
| Totalt | 1438 | 61 | 894 | 39 | 2344 |

Källa: Arbetsförmedlingen

Snabbspårsmetoden som arbetssätt har visat sig vara tillämplig på framförallt akademiska bristyrkesgrupper som exempelvis agronom och underhållsingenjör där

³⁷ Arbetsförmedlingens webbplats: *Snabbspår för ingenjörjobb i batterifabrik*, publicerad 2020-08-27, <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/sa-hittar-du-jobbet/tips-inspiration-och-nyheter/artiklar/2020-08-27-snabbspar-for-ingenjorsjobb-i-batterifabrik> (Hämtad 2021-01-26).

³⁸ Arbetsförmedlingen 2019, *Arbetsförmedlingens nulägesbedömning av arbetet med Snabbspår*. Se avsnitt 4.11 samt 4.8

³⁹ Arbetsförmedlingen 2021, *Arbetsförmedlingens årsredovisning 2020*.

Arbetsförmedlingen har gjort överenskommelser mellan lärosäten och arbetsgivare som ett led i att både tillvarata kompetens och bidra till kompetensförsörjningen.⁴⁰

Validering - ett sätt att nivåanpassa arbetsmarknadsutbildning

Det arbetsmarknadspolitiska programmet validering⁴¹ är ett användbart verktyg inför en arbetsmarknadsutbildning. Validering på Arbetsförmedlingen är kopplad till branschmodeller inom bristyrken och används för att dokumentera tidigare utbildning och erfarenheter där dokumentation saknas. Validering används även för personer som förvärvat kunskaper i ett annat land. Resultatet av en validering i Arbetsförmedlingens regi ska utmynna i antingen ett kartläggningsutlåtande med rekommendation till fortsatt planering, eller ett kompetensintyg med ett kompletteringsutlåtande, eller ett kompetensbevis. Både Arbetsförmedlingen och kommunernas vuxenutbildning erbjuder validering, men kommunerna utgår i de flesta fall från kurs- och ämnesplaner med syfte att anpassa nationella kurser efter den enskildes behov. Validering kan därmed korta tiden till arbete för individer som har tidigare förvärvat erfarenheter och kompetenser med sig och bidra till att korta utbildningsvägar, även inom arbetsmarknadsutbildning. Arbetsmarknadsutbildning kan därmed göras mer effektiv genom att validering används för att anpassa arbetsmarknadsutbildningar i enlighet med valideringsutlåtanden eller kompetensbevis.

2.3 Samspel kring utbildningsutbudet hos Arbetsförmedlingen och kommunerna

I detta avsnitt beskrivs hur Arbetsförmedlingen arbetar för att utbudet ska samspela med utbudet inom det reguljära utbildningssystemet.

2.3.1 Utbildningsutbud och samverkan med kommuner

Arbetsförmedlingen arbetar aktivt för att minimera de tillfällen där likvärdig utbildning ges i flera olika system på samma ort.⁴² Arbetsförmedlingen upphandlar arbetsmarknadsutbildningar inom områden och yrken där det råder brist på utbildad personal och där det saknas tillräckligt med utbildningsmöjligheter inom reguljär utbildning. Det innebär att myndigheten utvärderar om det finns andra sätt att möta arbetssökandes behov innan upphandling av arbetsmarknadsutbildning sker, till exempel genom att motivera (och i vissa fall även anvisa) arbetssökande att söka till reguljär utbildning.⁴³ Inför varje ny upphandling av arbetsmarknadsutbildning ska Arbetsförmedlingen utvärdera huruvida behovet av utbildning hanteras av andra aktörer som exempelvis kommun, yrkeshögskola och folkhögskola, samt beskriva den samverkan som är gjord för att verifiera behovet med exempelvis, arbetsgivare, branschorganisationer, regionala kompetensplattformar, kommun och region. Detta hanteras i praktiken genom löpande dialoger med respektive samverkande

⁴⁰ Arbetsförmedlingen 2021, Arbetsförmedlingens årsredovisning 2020.

⁴¹ §13 till förordning 2000:634 om arbetsmarknadspolitiska program

⁴² Upphandlad arbetsmarknadsutbildning och yrkesutbildning inom den kommunala vuxenutbildningen – ett förtydligande. Arbetsförmedlingen 2018. Af-2018/0009 2974.

⁴³ För beskrivning av detta, läs återrapportering av uppdraget Arbetsförmedlingens återrapportering av uppdraget *Anvisa fler till reguljär utbildning*, dnr. Af-2021/0026 4333, inlämnat 15 april 2021

kommuner, samt deltagande i gemensamma nätverk som berör kompetensförsörjning. Myndigheten avser att fortsätta arbeta enligt denna strategi.

Myndighetens process för behovsanalys och beställning är också utformad på ett sätt som ger förutsättningar för avvägda val kring hur myndigheten bäst möter behov på arbetsmarknaden.

Bristande information om regionalt befintligt utbildningsutbud

En utmaning för samverkan kring utbildningsutbud är att det är svårt för Arbetsförmedlingen att få information om det regionala befintliga utbildningsutbudet. Uppgifter om kommunernas utbildningsutbud inhämtas ofta av en enskild eller ett färre antal personer, vilket gör att det underlag som finns att tillgå Arbetsförmedlingen är personbundet och sårbart för förändringar. Myndighetens arbete för att minimera tillfällena där likvärdig utbildning ges i flera olika system på samma ort, hade underlättats om uppgifter om det regionala utbildningsutbudet fanns samlat och tillgängligt för myndigheten. Mer tillgängliga uppgifter skulle även bidra till att Arbetsförmedlingen ges större möjligheter att kunna identifiera områden där det råder brist på utbildningar. Arbetsförmedlingen har i åiterrapporten *Analyser av kompetensbehov* konstaterat att dimensionering av utbildningssystemet kräver bred samverkan för att den ska fungera. Ett förslag som lyfts i rapporten är att skapa en övergripande utbildningsplattform som inkluderar det samlade utbildningsutbudet inom olika utbildningsformer.⁴⁴

Ökade deltagarvolymerna utmanar samverkan

En annan utmaning som Arbetsförmedlingen ser i rollen som aktör i frågor om utbildningsutbud är hur myndigheten ska hantera krav på ökade deltagarvolymerna inom arbetsmarknadsutbildning. I enlighet med regleringsbrevet för 2020 har myndigheten haft för avsikt att öka antalet deltagare. I vissa fall, är det inte helt tydligt hur mål om ökade deltagarvolymerna inom arbetsmarknadsutbildning ska vägas mot myndighetens strategiska roll som aktör inom i de fall som dessa riktningar hamnar i konflikt. Inom delar av myndigheten har man även upplevt att volymmål kan ställa till med problem när det gäller affärsmässigheten gentemot leverantörer, men också i samverkan med kommunerna. När volymmålen för deltagande inom arbetsmarknadsutbildning varier kraftigt från år till år försämras möjligheterna till planering för leverantörer och kommuner.

Underlag för planering och dimensionering av reguljär utbildning

Metoden för att ta fram arbetsmarknads- och yrkesprognoserna har de senaste åren utvecklats enligt ett datadrivet arbetssätt. Arbetsförmedlingen samverkar och gör gemensamma planeringar med andra utbildningsaktörer regionalt och lokalt utifrån dessa prognoser och analyser.⁴⁵

2.3.2 Styrning mot reguljär utbildning

Myndigheten har även som mål att öka antalet övergångar till reguljär utbildning och sedan oktober 2020 har Arbetsförmedlingen haft i uppdrag att anvisa fler

⁴⁴ Arbetsförmedlingen 2020, *Analyser av kompetensbehov – åiterrapportering 2020*, dnr. Af-2020/0011 4808.

⁴⁵ Arbetsförmedlingen 2020, *Strategiskt arbetsgivararbete*, s. 14., dnr. Af-2020/0047 4974

arbetssökande till att söka reguljär utbildning⁴⁶ ⁴⁷. Detta gäller dem som saknar gymnasial utbildning och de som har behov av omställning för att möta kompetensbehoven på arbetsmarknaden.⁴⁸ Styrningen innebär att reguljär utbildning är prioriterat för många arbetssökande som saknar den kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden.

Arbetsförmedlingens arbete med uppdraget om så kallad utbildningsplikt för nyanlända med kort utbildning innebär att arbetsförmedlare gör en bedömning att den arbetssökande inte kan matchas mot arbete inom programtiden efter att ha tagit del av kompetenshöjande insatser hos Arbetsförmedlingen.⁴⁹ ⁵⁰ Sådana kompetenshöjande insatser omfattar bland andra arbetsmarknadsutbildning. Är den arbetsmarknadspolitiska bedömningen att deltagaren inte kan matchas mot arbete ska den arbetssökande anvisas till att ansöka till reguljär utbildning. För arbetssökande som bedöms omfattas av utbildningsplikt är således arbetsmarknadsutbildning inte aktuellt.

2.3.3 Förändringar inom kommunal vuxenutbildning

Sedan den 1 juli 2020 har den kommunala vuxenutbildningens (komvux) mål kompletterats med att den ska utgöra en bas för den nationella och regionala kompetensförsörjningen till arbetslivet.⁵¹ Syftet är bland annat att komvux i högre grad ska bidra till arbetslivets behov av kompetens och bättre möta vuxnas behov av utbildning i olika skeden av livet. Från den 1 juli 2021 ändras även vilka som ska prioriteras till utbildning när det gäller komvux på gymnasial nivå och komvux som särskild utbildning på gymnasial nivå. Förändringen innebär att de som har störst behov av utbildning ska prioriteras, istället för den som har kortast utbildning som har varit gällande tidigare. Den förändrade urvalsprioriteringen kan komma att påverka behovet av arbetsmarknadsutbildning.⁵²

Arbetsförmedlingen lyfter i remissyttrandet till betänkandet från Utredningen om planering och dimensionering av komvux (SOU 2020:33) att det finns en risk för undanträngningseffekter av arbetslösa med kort utbildning, såväl som andra med behov av studier inom komvux som är inskrivna som arbetssökande på Arbetsförmedlingen.⁵³ Arbetsförmedlingen har redan upplevt svårigheter för dessa grupper att beredas plats utifrån behörighetskravet ”har förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen”.⁵⁴ När den nya urvalsregeln träder i kraft finns en risk att arbetslösa med kort utbildning får ännu svårare att få tillträde till

⁴⁶ Uppdrag 22, ändringsbeslut 2020-12-03, regleringsbrev för budgetåret 2020 avseende Arbetsförmedlingen.

⁴⁷ Sedan 1 november 2020 finns det även utvidgade möjligheter för Arbetsförmedlingen att bevilja arbetssökande att studera inom kommunal vuxenutbildning på grundläggande eller gymnasial nivå – särskilt yrkesutbildning - i upp till ett år med bibehållen ekonomisk ersättning när det är motiverat för att kunna få ett jobb. 7§ stycke 4 förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program.

⁴⁸ Mål i regleringsbrev för budgetåret 2020 och 2021 avseende Arbetsförmedlingen samt uppdrag 12 i regleringsbrev 2021.

⁴⁹ 14 § förordning (2017:820) om etableringsinsatser för vissa nyanlända

⁵⁰ Arbetsförmedlingens intranät:

<https://visadmin.arbetsformedlingen.se/arbetsformedling/integrationochetablering/utbildningsplikt.4.32ed8e0f161e1f61bob8109.html> (Hämtad 2021-02-08)

⁵¹ Skollagen (2010:800), 20 kap. 2 §, *Komvux för stärkt kompetensförsörjning*, prop. 2019/20:105.

⁵² Prop.2019/20:105 *Komvux för stärkt kompetensförsörjning*.

⁵³ Yttrande till betänkande SOU 2020:33, dnr. Af-2020/0033 4286.

⁵⁴ Punkt 3, 11 § skollagen (2010:800).

vuxenutbildningen och därmed att Arbetsförmedlingen får svårt att fullgöra sitt uppdrag för dessa grupper som riskerar att hamna i långtidsarbetslöshet.

3 Arbetsförmedlingens arbete med uppföljning och analys av arbetsmarknadsutbildningen

3.1 Uppdrag

Arbetsförmedlingen ska verka för att fler individer, framför allt kvinnor, ska delta i arbetsmarknadsutbildningar. Nya platser ska vara väsentligt mer jämställt fördelade mellan kvinnor och män inom alla utbildningsinriktningar. Arbetsförmedlingen ska sträva mot ett mer jämställt deltagande i arbetsmarknadsutbildningar. Antalet anvisningar till nya platser 2020 ska, utan att det sker på bekostnad av resultat eller volym, vara väsentligt mer jämställt fördelade mellan kvinnor och män inom alla utbildningsinriktningar. Uppföljningen ska göras både av resultat för övergångar till arbete samt av urval och arbetssätt. Arbetsförmedlingen ska redovisa och analysera hur myndigheten arbetar med bedömningar vid anvisningar.

3.2 Redovisning av myndighetens arbete för att öka antal deltagare i arbetsmarknadsutbildning och främja jämställt deltagande

Nedan beskrivs närmare myndighetens styrning och aktiviteter genomförda under 2020 för att stärka genomförandet av Arbetsförmedlingens uppdrag enligt instruktion och måluppfyllelsen i regleringsbrevet. Redogörelsen omfattar redovisning av omställningen till distansundervisning under pandemin, arbete med leverantörsuppföljning, interna branschforum och utbud av arbetsmarknadsutbildningar.

Styrning

I myndighetens verksamhetsplan för 2020 kommunicerades inriktningen för verksamheten: öka användandet av arbetsmarknadsutbildningar, inklusive rekryteringsutbildningar, fördelningen av kvinnor och män som deltar ska vara väsentligt mer jämställt och i synnerhet utrikes födda kvinnors andel ska öka. Detta ska ske genom en tydligare styrning på att skillnaderna mellan män och kvinnor som tar del av arbetsmarknadsutbildningar ska minska.

Arbetsförmedlingen tog under våren 2020 fram en handlingsplan som syftade till att väsentligt öka Arbetsförmedlingens kapacitet att använda arbetsmarknadsutbildning och vägledande tjänster för att möta behov hos kunder och arbetsmarknaden under de speciella omständigheter som gäller i samband med pandemin.⁵⁵ Även en

⁵⁵ Arbetsförmedlingen 2020, *Handlingsplan med anledning av covid-19 Kategori Utbildning Af-2020/0058 0744*.

handlingsplan för att öka volym och resultat i arbetsmarknadsutbildningar⁵⁶ har tagits fram för att effektivisera processen kring arbetsmarknadsutbildning och på så sätt öka volymerna och ett mer jämställt deltagande.

Arbetsförmedlingen har arbetat med att skapa förutsättningar bland annat genom styrning, framtagandet av gemensamt arbetssätt inom alla verksamhetsområden med en enhetlig process för identifiering, uppföljning och matchning. För ökad beslutskoncentration (specialisering) tillfördes personella resurser inom alla verksamhetsområden. Vidare sattes fokus på intensifierad matchning i slutet av utbildningen eller anvisning till tjänsten stöd och matchning i direkt anslutning av utbildningens slut i fall deltagaren fortfarande inte hade anställning. Vidare sattes fokus på utveckling av digitala verktyg för att de arbetssökande i större utsträckning på egen hand ska kunna hitta en relevant arbetsmarknadsutbildning, göra studiebesök hos en leverantör och själva medverka i större utsträckning till att identifiera intresse och behov av arbetsmarknadsutbildning.

De arbetssökandes eget engagemang bedöms gynna den arbetssökande och samtidigt frigöra resurser hos Arbetsförmedlingen för att fokusera på att fatta beslut. Handlingsplanen redogör för operativa insatser för att uppnå målen i Arbetsförmedlingens verksamhetsplan för 2020 och därmed även uppdraget i regleringsbrevet 2020. Handlingsplanen anger femton olika insatser, fördelade på tre olika insatsområden som syftar till att främja ökad volym och jämställdhet, samt förbättrat resultat för arbetsmarknadsutbildningar.

Samtidigt kan myndighetens styrning mot att väsentligt öka antalet deltagare i upphandlade matchningstjänster ha påverkat möjligheten att matcha större deltagarvolym mot arbetsmarknadsutbildningar.⁵⁷

Omställning till distansundervisning⁵⁸ under pandemin

På grund av pandemin har det varit nödvändigt för Arbetsförmedlingen att ställa om till distansundervisningen. Därmed gjordes ett undantag från skrivningen i avtalen för arbetsmarknadsutbildningar gällande krav på deltagarnas fysiska närvaro och tillåtit distansundervisning i de delar där det är möjligt. I dialog med leverantörerna utvecklade och ökade myndigheten användning av distansmöjligheter.⁵⁹

Utvärderingen av den nödvändiga anpassningen samt myndighetens tidigare arbete med distansundervisningen inom de eftergymnasiala arbetsmarknadsutbildningarna visar på vissa positiva effekter för deltagande och ett mer jämställt deltagande.

⁵⁶ Arbetsförmedlingen 2020, *Handlingsplan för att öka volym och resultat i arbetsmarknadsutbildningar*, dnr Af-2021/0008 4400.

⁵⁷ De tjänster som avses med upphandlade matchningstjänster är stöd och matchning (STOM) samt kundval rusta och matcha (KROM).

⁵⁸ Arbetsförmedlingen använder begreppet distansundervisning synonymt för både fjärr- och distansundervisning. Utifrån definitionen i kapitel 1 3§ i skollagen är fjärrundervisning interaktiv undervisning som bedrivs med informations- och kommunikationsteknik där elever och lärare är åtskilda i rum men inte i tid. Distansundervisning är däremot interaktiv undervisning som bedrivs med informations- och kommunikationsteknik där elever och lärare är åtskilda i både rum och tid. Utifrån den definitionen har Arbetsförmedlingens i huvudsak ställt om till fjärrundervisning även om det framförallt i vissa eftergymnasiala arbetsmarknadsutbildningar handlar om en kombination av både fjärr- och distansundervisning.

⁵⁹ Arbetsförmedlingen 2021, *Arbetsförmedlingens årsredovisning 2020*

I ett antal arbetssökandeundersökningar för deltagare i etableringsuppdraget har det framkommit att deltagarna i stor utsträckning upplever att aktiviteterna inte tar hänsyn till den personliga situationen vilket påverkar deras möjlighet att delta i exempelvis arbetsmarknadsutbildning.⁶⁰ Distanslösningar har därför underlättat och ökat möjligheterna för fler att delta i aktiviteter. Distansundervisning har ökat möjligheten för arbetssökande att genomgå utbildningar som finns på andra orter. Därmed ökar utbudet av tillgängliga arbetsmarknadsutbildningar för arbetssökande som befinner sig längre bort från den ort där en viss utbildning genomförs och minskar tid och kostnad för den enskilde arbetssökande för pendling.

Möjlighet till distansundervisning underlättar dessutom för kvinnor, inte minst för utrikes födda kvinnor att kombinera utbildning med familjeåtaganden. Arbetsmarknadsutbildningar på eftergymnasialnivå har överlag högre andel kvinnor som deltar. I de flesta utbildningsinriktningar som övergått till distansundervisning har andelen kvinnor ökat ytterligare. Uppföljningen av de eftergymnasiala arbetsmarknadsutbildningarna visar att avhoppet har minskat, närvaron ökat, samt att studieresultat har förbättrats. Exempelvis var andelen kvinnor 41 procent av deltagarna i Introduktionsutbildning för läkare inför kunskapsprovet under 2019. Under 2020 var andelen kvinnor 55 procent av alla deltagare i samma utbildning.⁶¹ Distansundervisning har även ökat leverantörers utbildningskapacitet genom att minimera en del flaskhalsar som utgörs av eventuella begränsningar i de fysiska lokalerna hos utbildningsleverantörerna och till viss del tillgång till yrkeslärare. Uppföljningen visar också att distansundervisning inte fungerar lika bra för personer som inte kommit så långt med det svenska språket och dels saknar datorvana.

Utvecklingen av tekniska förutsättningar att bedriva utbildning på distans såväl som utbildningsinnehållets upplägg kan dock sättas i ett bredare perspektiv. En samlad effekt av att leverantörsmarknadens samtliga tre offentliga kunder (Arbetsförmedlingen, kommuner, myndigheten för yrkeshögskolan) ställt likvärdiga krav, vilket krävt en omfattande digitalisering hos alla aktörer. Införandet av distansundervisning för arbetsmarknadsutbildningar har genererat viktiga erfarenheter och lärdomar som myndigheten avser utvärdera noga och använda i utvecklingen av arbetsmarknadsutbildningen.

I en situation då det inte varit möjligt att genomföra den arbetsplatsförlagda delen har vissa anpassningar av urval och genomförandet av utbildningen gjorts i samarbete med leverantörerna. En lösning, såsom exempelvis förekommer inom IT-påbyggnadsutbildning, har varit att göra ett striktare urval bland potentiella utbildningsdeltagare. Detta görs genom ett mer fokuserat urvalsförfarande i den föregående förberedande utbildningen för att identifiera de arbetssökande som har bäst förutsättningar att klara arbetsmarknadsutbildningen och hitta arbete efteråt, utan att de nödvändigtvis får möjlighet till arbetsplatsförlagt lärande. Flexibiliteten i avtalet och i den förberedande utbildningen har möjliggjort anpassnings av urvalsprocessen (se även avsnitt 3.4.7). Det riskerar dock att bidra till att färre

⁶⁰ Arbetsförmedlingens sökandeundersökning inom etableringsuppdraget, flera undersökningar 2017, 2018 och 2019.

⁶¹ Arbetsförmedlingens datalager.

utbildas än vad som annars vore möjlighet utifrån utbildningskapacitet i övrigt. Det riskerar också att göra det svårare för kvinnor, särskilt utrikes födda kvinnor, utan erfarenhet av svenskt arbetsliv att få möjligt att komma i kontakt med arbetsgivare inom yrkesområdet. Arbetsförmedlingen för kontinuerlig dialog med utbildningsleverantörer i syfte att i möjligaste mån säkerställa tillgång till arbetsplatsförlagt lärande, APL.

Leverantörsuppföljning

Inom ramen för myndighetens arbete med leverantörsuppföljning görs insatser för att säkerställa att utbildningsleverantörer levererar arbetsmarknadsutbildning som motsvarar de krav som ställs i utbildningsavtalen. Detta i sin tur är viktigt för att säkra tillgång till tillräcklig utbildningskapacitet av tillräckligt hög kvalitet.

Dialogen mellan leverantörsuppföljare och utbildningsleverantörer möjliggör även insatser för att främja jämställdhet genom fler kvinnor i arbetsmarknadsutbildningar, såsom anpassning av information om, och upplägg av arbetsmarknadsutbildningar.

För att möta behovet av forum på nationell nivå där diskussion om kvalitet och resultat behandlas infördes 2019 ytterligare en dialogform, nämligen nationell halvårsdialog. Därutöver genomförs regionala dialoger utifrån regionernas förutsättningar vad gäller frekvens och vilka leverantörer man har. Jämställdhet i arbetsmarknadsutbildning har fått en diskussionspunkt som behandlats under 2020.

Under andra halvåret 2020 har leverantörsuppföljare börjat inhämta och dokumentera återkoppling i sina regionala leverantörsdialoger om hur leverantörerna arbetar konkret för att främja jämställdhet genom de arbetsmarknadsutbildningar som de anordnar. Denna informationsinsamling är pågående i alla regioner och under bearbetning och analys. Resultaten av analysen kommer att vara ett viktigt bidrag till myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering när det gäller samarbete med leverantörer av arbetsmarknadstjänster.

Interna branschforum

Interna branschforum har upprättats under 2020 inom alla regioner⁶². Det finns fem branschforum som tillsammans omfattar alla yrkesområden där Arbetsförmedlingen har upphandlade arbetsmarknadsutbildningar. Branschforumen är indelade inom följande områden:

- Bygg och anläggning
- Industri
- IT, teknik underhåll och installation
- Service, vård och naturbruk
- Transport

⁶² Arbetsförmedlingens regionala organisation är indelad i sex regioner: Mitt, Nord, Stockholm Gotland, Syd, Väst och Öst.

Branschforumen samlar berörda arbetsförmedlare i varje region, inklusive företagsrådgivare och leverantörsuppföljare.

Branschforumen träffas varje månad och syftar till att dela erfarenheter och utveckla mer effektiva arbetssätt mellan de olika regionerna och huvudkontoret för att öka anvisningar till arbetsmarknadsutbildningar, öka anvisningar av det underrepresenterade könet, och förbättra arbetsmarknadsutbildningarnas resultat. Exempelvis kan goda exempel eller framgångsrika arbetssätt inom en viss region skalas upp och användas i hela landet.

Utbudet av arbetsmarknadsutbildningar

Den stora merparten av befintliga arbetsmarknadsutbildningar är inom traditionellt mansdominerade yrken. Undantag inkluderar vård och omsorg, lokalvård, restaurang och de eftergymnasiala uppdragsutbildningarna inom snabbspår. Ett arbete har påbörjats för att se över nuvarande utbud av arbetsmarknadsutbildningar utifrån den omstrukturering som sker inom vissa branscher samt utifrån det faktum att kvinnor generellt är underrepresenterade som deltagare i arbetsmarknadsutbildningarna. Syftet med genomlysningen av branschområdena är att identifiera kommande bristyrken som attraherar båda män och kvinnor, samt att bidra med positiv utveckling till en mer inkluderande och jämställd arbetsmarknad.

I slutet av 2020 påbörjade Arbetsförmedlingen ett arbete med att undersöka möjlighet att starta branschråd på nationell nivå. Även om myndigheten jobbar nära med branschorganisationerna och arbetsgivarna finns det ett behov av att formalisera och utveckla samarbetet. Dess primära syfte är att förbättra matchningen inom berörd bransch eller yrke genom att öka Arbetsförmedlingens kunskaper om de behov som finns och utveckla samarbetet mellan Arbetsförmedlingen, arbetsmarknadens parter och partsammansatta organ.

3.3 Uppföljning av deltagarvolymerna och resultat efter avslutad arbetsmarknadsutbildning

För att stärka genomförandet av Arbetsförmedlingens uppdrag enligt instruktion och måluppfyllelsen i regleringsbrevet 2020 använder myndigheten olika resultatmått. För flertalet av dessa tas även målnivåer fram. Mått och målnivåerna utgör grunden för den löpande resultatuppföljningen. För framtagandet av mått och målnivåer beaktas dels uppdraget enligt regleringsbrevet dels myndighetens och arbetsmarknadens förutsättningar. De mått som följts upp i relation till regleringsbrevets målsättningar var antalet deltagare i arbetsmarknadsutbildning, andel i arbete 90 dagar efter avslutad arbetsmarknadsutbildning och andelen nya beslut om arbetsmarknadsutbildning för kvinnor.

3.3.1 Uppföljning av deltagarvolym i arbetsmarknadsutbildning

Antalet arbetssökande som tagit del av arbetsmarknadsutbildning har inte ökat i nivå med målsättningen. Antalet nya deltagare har dock ökat succesivt under 2020. Arbetsmarknadsutbildning är en insats med en viss uppstartsprocess och det kan

därför dröja innan prioriteringar och styrning får genomslag i utbildningsstart och antal deltagare. Antal deltagare i arbetsmarknadsutbildning under 2020 påverkas därför fortfarande av det låga deltagarantalet 2019.⁶³

Tabell 2 Antal deltagare i arbetsmarknadsutbildning⁶⁴, antal nya beslut⁶⁵ och fördelning mellan kvinnor och män samt utrikes och inrikes födda kvinnor och män samt inom och utom ramprogram⁶⁶ 2018–2020

| Program | Kvinnor | | | Män | | | Samtliga | | |
|---|---------|-------|--------|--------|--------|--------|----------|--------|--------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2018 | 2019 | 2020 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Unika deltagare | 5 413 | 3 341 | 3 437 | 18 063 | 12 317 | 9 573 | 23 476 | 15 658 | 15 527 |
| | 23,1 | 21,3 | 27,1 | 76,9 | 78,7 | 72,9 | | | |
| <i>varav inrikes födda</i> | 23,6 | 23,4 | 28,4 | 76,4 | 76,6 | 71,6 | 38,1 | 34,6 | 42,4 |
| <i>varav utrikes födda</i> | 22,7 | 20,3 | 26,1 | 77,3 | 79,7 | 73,9 | 61,9 | 65,4 | 57,6 |
| Antal nya beslut om arbetsmarknadsutbildning | 4 167 | 2 733 | 3 3899 | 15 026 | 10 493 | 10 233 | 19 193 | 13 226 | 14 132 |
| <i>varav inrikes födda</i> | 22,8 | 23,5 | 29,0 | 77,2 | 76,5 | 71,0 | 38,2 | 35,4 | 43,1 |
| <i>varav utrikes födda</i> | 21,0 | 19,1 | 26,5 | 79,0 | 80,9 | 73,5 | 61,8 | 64,6 | 56,9 |
| Andel nya beslut till deltagare utanför ramprogram | 22,0 | 22,8 | 29,2 | 78,0 | 77,2 | 70,8 | 55,7 | 40,2 | 49,1 |
| Andel nya beslut till deltagare inom ramprogram | 20,7 | 19,1 | 26,2 | 79,3 | 80,9 | 73,8 | 49,2 | 64,2 | 52,1 |

Källa: Arbetsförmedlingen, Datalager

Anledning till att antalet deltagare är lägre än förväntat beror även på att processen för att finna deltagare har påverkats av den pågående pandemin. Framförallt möjligheten att genomföra den obligatoriska förberedande delen, test- och kartläggning inför en anvisning påverkats som i många fall inte kan genomföras på distans. Exempelvis om det ingår praktiska moment som är avgörande för att bedöma förutsättningar och förkunskapskrav för en utbildning. Delar av innehållet i vissa arbetsmarknadsutbildningar är inte möjliga att genomföra på distans och därmed har anpassningar påverkat hur många utbildningstillfällen startats eller hur många deltagare kan påbörja en utbildning utifrån de nödvändiga anpassningarna.

Antalet och andelen av nya beslut som går till kvinnor har ökat, det gäller såväl inrikes födda kvinnor som utrikes födda kvinnor, men är fortsatt låg (tabell 2). Andelen nya beslut för kvinnor inom de två utbildningar som har störst volymer (hantverk och transport) har låg andel kvinnor men det har skett en liten ökning sedan tidigare år, se tabell 3. Bland annat har det på vissa Arbetsförmedlingskontor genomförts insatser med riktade utbildningsstarter i yrkesförarutbildningen för kvinnor. Främsta anledningen till ökningen är myndighetens styrning och att ett mer jämställt deltagande har varit i fokus vid verksamhetsuppföljningen av arbetsmarknadsutbildningen under året. Andelen deltagare i arbetsmarknadsutbildning som är kvinnor är dock fortfarande bara ungefär hälften

⁶³ Arbetsförmedlingen 2021, Arbetsförmedlingens årsredovisning 2020.

⁶⁴ Antal unika individer med nya eller pågående beslut.

⁶⁵ Till unika individer

⁶⁶ Andelen unika deltagare summerar inte till 100 då en person kan ha haft ett nytt beslut inom och utom garantierna och räknas inom varje kategori, men endast en gång i totalen.

av kvinnors andel av samtliga inskrivna öppet arbetslösa eller deltagare i arbetsmarknadspolitiska program.

Det kan också noteras att övergångar till studier inom reguljär utbildning för personer med kort utbildning är fortsatt högre för kvinnor än för män, samt generellt högre bland utrikes födda i jämförelse med inrikes födda. Att kvinnor i högre grad övergår till studier kan bland annat förklaras av att utbildningsutbudet inom komvux yrkesutbildningar attraherar fler kvinnor än män.⁶⁷ Att fler kvinnor övergår till studier mot utbildningar inom komvux kan vara en delförklaring till lägre deltagande i arbetsmarknadsutbildning samt att könsbundna utbildningsval påverkar både volymerna inom arbetsmarknadsutbildningen och inom det reguljära utbildningssystemet.

Tabell 3 Antal nya deltagare i arbetsmarknadsutbildning, varav andelen kvinnor och män (i procent) per utbildningsinriktning, 2018–2020

| Utbildningsinriktning | Antal nya beslut | | | Andel kvinnor | | | Andel män | | |
|-----------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2018 | 2019 | 2020 | 2018 | 2019 | 2020 |
| A IT | 613 | 410 | 690 | 19 | 19 | 26 | 81 | 81 | 74 |
| B Teknik/natur | 790 | 432 | 552 | 21 | 20 | 36 | 79 | 80 | 64 |
| C Kultur | 308 | 21 | 197 | 60 | 71 | 61 | 40 | 29 | 39 |
| D Ekonomi | 164 | 39 | 52 | 47 | 64 | 48 | 53 | 36 | 52 |
| E Pedagog | 402 | 163 | 123 | 75 | 76 | 83 | 25 | 24 | 17 |
| F Vård | 79 | 52 | 579 | 47 | 58 | 66 | 53 | 42 | 34 |
| G Kontor | - | 17 | - | - | 35 | - | - | 65 | - |
| H Kundservice | 320 | 208 | 103 | 66 | 36 | 71 | 34 | 64 | 29 |
| I Restaurang | 1 323 | 932 | 1 361 | 49 | 56 | 59 | 51 | 44 | 41 |
| J Bygg | 1 078 | 668 | 762 | 7 | 4 | 6 | 93 | 96 | 94 |
| K Hantverk | 4 719 | 3 066 | 2 807 | 9 | 10 | 13 | 91 | 90 | 87 |
| L Maskin | 22 | 82 | 275 | 32 | 18 | 13 | 68 | 82 | 87 |
| M Transport | 5 037 | 3 117 | 3 403 | 13 | 14 | 19 | 87 | 86 | 81 |
| N Förberedande utb | | 38 | 36 | | 58 | 42 | | 42 | 58 |
| Ö Övriga utbildningar | 143 | 235 | 103 | 45 | 47 | 54 | 55 | 53 | 46 |
| Övrigt | 1 284 | 647 | 1 173 | 49 | 48 | 46 | 51 | 52 | 54 |
| Totalsumma | 16 283 | 10 127 | 12 216 | 22 | 22 | 29 | 78 | 78 | 71 |

Källa: Arbetsförmedlingen, Datalager. *Nya deltagarperioder visar antal personer som påbörjat en insats given månad och som samtidigt inte befann sig i samma insats vid månadens ingång.

När det gäller den skeva könsfördelningen inom arbetsmarknadsutbildningen kvarstår alltså utmaningar men utvecklingen går åt rätt håll. Myndighetens åtgärder såsom en tydlig styrning, utveckling av gemensamt arbetssätt, kommunikativa insatser, utveckling av digitala tjänster och verktyg för ökad egenmakt samt en ambition om en inkluderande och normbrytande karriärvägledning för kvinnor och män att få likvärdig tillgång till stöd, särskilt bland utrikes födda, kan ha haft en positiv påverkan på utvecklingen. För att uppnå målet om en mer jämställd arbetsmarknadsutbildning krävs det fortsatt och långsiktig satsning på utbildningsutbudet som attraherar både män och kvinnor, fokus på kommunikativa insatser samt normbrytande karriärvägledning. Vidare är det viktigt att förankra arbetet med arbetsgivare och branschföreträdare för att säkerställa att myndighetens

⁶⁷ Arbetsförmedlingen (2020). *Utrikes födda kvinnor. Återrapport*. dnr: Af-2019/0047 4273.

ansträngningar möts av branschernas arbete för inkluderande och jämställd kompetensförsörjning. Det är ett arbete som myndigheten påbörjat och avser fortsätta arbeta med under 2021.

Antal nya beslut om arbetsmarknadsutbildning för personer med funktionsnedsättning minskade under 2020 (1 760 nya beslut) jämfört med 2019 (1 870 nya beslut). Både antal och andel nya beslut för kvinnor med registrerad funktionsnedsättning ökade dock under 2020 (tabell 4). Ökningen har varit störst inom vård och omsorgsutbildningar, men från låga nivåer under 2019.

Tabell 4 Nya beslut om arbetsmarknadsutbildning för personer med funktionsnedsättning, 2018–2020

| | 2018 | | 2019 | | 2020 | |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | Andel | Antal | Andel | Antal | Andel | Antal |
| | | 2637 | | 1870 | | 1760 |
| Kvinnor | 23 | 611 | 25 | 468 | 29 | 513 |
| varav inrikes | 18 | 474 | 20 | 379 | 22 | 394 |
| varav utrikes | 5 | 137 | 5 | 89 | 7 | 119 |
| Män | 77 | 2026 | 75 | 1402 | 71 | 1247 |
| varav inrikes | 58 | 1540 | 56 | 1045 | 53 | 927 |
| varav utrikes | 18 | 486 | 19 | 357 | 19 | 320 |

Källa: Arbetsförmedlingens datalager

3.3.2 Redovisning av resultat 90 dagar efter avslutad arbetsmarknadsutbildning

Faktorer som påverkar resultaten för arbetsmarknadsutbildningen är dels det allmänna arbetsmarknadsläget, dels hur väl utbildningarna överensstämmer med arbetsgivarnas kompetenskrav samt deltagarnas förmåga att tillgodogöra sig utbildningen. Tabell 5 visar att andelen i arbete 90 dagar efter avslutad arbetsmarknadsutbildning har minskat betydligt (drygt 10 procentenheter) 2020 jämfört med 2019.⁶⁸ I sammanhanget bör noteras att det sammantagna resultatet var påtagligt lägre redan vid inledningen av 2020 än vid inledningen av 2019. Det tyder på att resultatförsämringen har fler förklaringar än sådana som direkt kan hänföras till konsekvenser av pandemin. En av orsakerna kan vara svagare konjunktur där en period av stark tillväxt hade passerats innan pandemin och avmattningen i ekonomin och på arbetsmarknaden hade påbörjats.⁶⁹

Tabell 5 visar vidare att andelen i arbete 90 dagar efter avslutad arbetsmarknadsutbildning har gått ner 2020 jämfört med tidigare år för samtliga grupper av arbetssökande. Resultatet är sammantaget högre för män än kvinnor och sammantaget lägre för utrikes födda jämfört med inrikes födda. Männerna har dock

⁶⁸ En nedbrytning av hur resultatet fördelar sig mellan olika typer av arbeten visar att andelen som gått till arbete utan stöd eller till nystartsjobb minskade medan andelen som gick till en subventionerad anställning ökade under 2020 jämfört med 2019. Det bör noteras att 2019 var ett år då få arbetssökande fick subventionerad anställning.

⁶⁹ Arbetsförmedlingen 2019, *Arbetsförmedlingens analys, Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2019, - Prognos för arbetsmarknaden 2019–2021*, dnr. Af-2019/0053 9959

tappat i resultat i högre utsträckning än kvinnor i förhållande till 2019. Detta kan delvis förklaras av att resultatnedgången var högre för utbildningsinriktningar med överrepresentation av män. Inrikes födda kvinnor är den av redovisade grupperna som har det högsta resultatet för 2020. Andelen inrikes födda kvinnor som gick till arbete under 2020 uppgick till 31 procent (dock var det en nedgång 16 procentenheter jämfört med föregående år), se tabell 5. Dock skiljer sig inte resultatet för inrikes födda kvinnor och män lika mycket, 31 respektive 30 procent. Utrikes födda kvinnor uppvisar det lägsta resultatet av de redovisade grupperna under 2020 (nedgång med 4 procentenheter), se tabell 5. Deras resultat uppgick till 19 procent medan resultatet för utrikes födda män var 26 procent under samma period.

Tabell 5 Andel deltagare i arbete 90 dagar efter arbetsmarknadsutbildning, andel i procent 2018–2020

| | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------------------------|------|------|------|
| Samtliga | 42 | 40 | 27 |
| Kön | | | |
| Kvinnor | 36 | 33 | 24 |
| Män | 44 | 42 | 27 |
| Födelseland | | | |
| Inrikes födda | 47 | 45 | 30 |
| Kvinnor | 45 | 47 | 31 |
| Män | 47 | 44 | 30 |
| Utrikes födda | 38 | 37 | 25 |
| Kvinnor | 29 | 23 | 19 |
| Män | 41 | 41 | 26 |
| Utbildning | | | |
| Eftergymnasial | 39 | 35 | 23 |
| Gymnasial | 46 | 45 | 30 |
| Förgymnasial | 38 | 37 | 25 |
| Funktionsnedsättning | | | |
| Ja | 38 | 36 | 25 |
| Nej | 42 | 40 | 27 |

Källa: Arbetsförmedlingen

Andelen deltagare i arbete 90 dagar efter arbetsmarknadsutbildning har minskat för de flesta redovisade utbildningsinriktningarna under 2020 jämfört med 2019, se tabell 6. Det enda undantaget är inom vård vars andel gått upp med 20 procentenheter 2020 jämfört med 2019. En förklaring till detta är sannolikt den högre efterfrågan på denna typ av arbetskraft på grund av pandemin. Det kan dock noteras att vård är en av de utbildningsinriktningarna med relativt låga volymer.⁷⁰ Målgruppen för vårdutbildningar var 125 personer, varav 39 fick ett arbete under 2020.

Deltagarna i utbildningsinriktningen maskinoperatörsarbete uppvisar relativt bäst resultat (se tabell 5). Även deltagare som utbildats inom transport samt tillverkning/hantverk uppvisar ett förhållandevis bra resultat. Däremot fick deltagare som utbildats inom kultur/media och datateknik arbete i mindre utsträckning. Lägst andel i arbete uppvisade deltagarna i utbildningar inom pedagogik.

⁷⁰ Andra utbildningsinriktningar med relativt låga volymer är kultur/media, ekonomi/samhällskunskap, pedagogik, kundservice och maskinoperatörsarbete.

Arbetsförmedlingen har tidigare konstaterat att utrikes födda kvinnor har sämre resultat efter arbetsmarknadsutbildning än män.⁷¹ Ett ökat fokus på fler kvinnor i arbetsmarknadsutbildning kan därmed påverka resultaten 90 dagar i arbete efter avslutad arbetsmarknadsutbildning i negativ riktning, om det inte samtidigt sker en förändring i vilka utbildningar som kvinnor respektive män tar del av.⁷² Men samtidigt är det viktigt att hitta rätt utbildningsinriktning och studieform som ökar kvinnornas ökade möjligheter till arbete. När det gäller uppdragsutbildningar på eftergymnasial nivå, som företrädesvis ges inom ramen för snabbspår⁷³, har dessa en hög andel kvinnor som är utrikes födda (målgruppen för snabbspår). Dock är denna typ av arbetsmarknadsutbildningar oftast en del i en längre process för reglerade yrken. Uppföljningen 90 dagar efter en avslutad arbetsmarknadsutbildning på eftergymnasial nivå är därför förväntad låg eftersom det är oftast första insatsen i en längre kedja på vägen mot målet som är legitimation. Det gäller framför allt snabbspåret för lärare och förskollärare (pedagog)⁷⁴, se tabell 6. Detta är tydligt i resultat utifrån utbildningsnivå där personer med eftergymnasial nivå har lägst resultat (tabell 5) och därmed påverkar även resultatet 90 dagar avslutad arbetsmarknadsutbildning för utrikes födda kvinnor.

Tabell 6 Andel deltagare i arbete 90 dagar efter arbetsmarknadsutbildning, uppdelat på utbildningsinriktning 2018–2020

| | 2018 | 2019 | 2020 |
|----------------------------|------|------|------|
| Datateknik | 32 | 36 | 18 |
| Teknik/natur | 41 | 41 | 26 |
| Kultur/media | 30 | 14 | 13 |
| Ekonomi/samhällsvetenskap* | 23 | 18 | - |
| Pedagog | 19 | 5 | 7 |
| Vård | 34 | 11 | 31 |
| Kundservice | 30 | 24 | 21 |
| Restaurang | 32 | 30 | 22 |
| Bygg | 43 | 39 | 28 |
| Tillverkning/hantverk | 47 | 45 | 28 |
| Transport | 51 | 46 | 32 |
| Maskinoperatörsarbete | 60 | 62 | 36 |

Källa: Arbetsförmedlingen

*Uppgifter för 2020 utelämnas pga för få deltagare

Utbildningsinriktningar med relativt högre andel män har haft högre genomströmning till arbete tidigare år. Detta är särskilt tydligt inom exempelvis transport, maskinoperatörsarbete, tillverkning och bygg. För alla dessa har skett en större minskning av resultatet 2020 jämfört med de flesta övriga utbildningsinriktningarna, mellan 8–26 procentenheter. Minskningen har även varit relativt högre när det gäller datateknik och teknik/natur vars andelar minskat med 18 respektive 14 procentenheter 2020 jämfört med 2019.

⁷¹ Arbetsförmedlingen 2020, Återrapport utrikes födda kvinnor, dnr. Af-2019/0047 4273.

⁷² Arbetsförmedlingen 2021, Arbetsförmedlingens årsredovisning 2020.

⁷³ 12 § förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program

⁷⁴ Det kan jämföras med en längre uppföljningsperiod för snabbspår för legitimationsyrken, i januari 2021 var andelen kvinnor i arbete 36 procent när det hade gått 22–24 månader sedan starten i en snabbspårsaktivitet.

3.3.3 Jämförande diskussion

Den tydliga könsuppdelningen på arbetsmarknaden avspeglas i utbildningsutbudet inom arbetsmarknadsutbildning respektive inom komvux. Utbildningsutbudet inom arbetsmarknadsutbildningen är inriktad mot mansdominerade yrkesområden medan utbildningar inom komvux mot kvinnodominerade yrkesområden. Under 2019⁷⁵ utgjorde kvinnorna 61 procent av eleverna inom komvux på gymnasial nivå.⁷⁶ Andel kvinnor inom arbetsmarknadsutbildning under 2019 var 21 procent och har ökat till 27 procent 2020.⁷⁷

Eftersom arbetsmarknadsutbildning dels ska ges inom bristyrken och som ett komplement till reguljär utbildning är det viktigt med ett långsiktigt arbete med jämställt deltagande i utbildningar i alla utbildningsformer och branschernas arbete om inkluderande och jämställd kompetensförsörjning. Enligt statistik från Statistiska centralbyrån, SCB, är det väldigt få yrken som har jämn könsfördelning. Exempelvis är kockar och kallskänkor med 50 procent kvinnor och 50 procent män ett av få yrken med jämn könsfördelning.⁷⁸ Deltagande i arbetsmarknadsutbildning för yrken inom restaurangbranschen är relativt jämnt (2018: 49 procent kvinnor, 2019: 56 procent kvinnor, 2020: 59 procent kvinnor).⁷⁹

En av de största yrkesgrupperna i Sverige är undersköterskor inom hemtjänst, hemsjukvård och äldreboenden. Samtidigt är den en av de mest kvinnodominerade med 91 procent kvinnor och 9 procent män av de yrkesverksamma. Deltagande i arbetsmarknadsutbildning för vårdyrken, som utbildar till vårdbiträde, är mer jämnt fördelat även om andelen kvinnor har ökat under de två senaste åren (2018: 49 procent kvinnor, 2019: 56 procent kvinnor, 2020: 59 procent kvinnor).⁸⁰ Vård och omsorgsutbildningen är den största utbildningen inom komvux, drygt 15 000 elever läste yrkeskurser inom utbildningsinriktningen under 2019. (2018: 79 procent kvinnor, 2019: 76 procent kvinnor).⁸¹

Ett av de största mansdominerade yrkena på arbetsmarknaden är lastbilsförare, som samtidigt är en av de största utbildningsinriktningarna inom arbetsmarknadsutbildning. Enligt statistik från SCB var andelen män 93 procent av de yrkesverksamma under 2019. Andelen män som deltar i arbetsmarknadsutbildning för yrken inom transport inkluderat lastbilsförare, bussförare och taxiförare är fortsatt hög även om andel kvinnor har ökat under 2020 (2018: 13 procent kvinnor, 2019: 14 procent kvinnor, 2020: 19 procent kvinnor).⁸² Fordon och transport är den tredje största utbildningsinriktningen inom komvux. Andelen kvinnor under 2019 var 16 procent.⁸³

⁷⁵ I skrivande stund har Skolverket inte publicerat statistik för 2020.

⁷⁶ Skolverket 2020, PM Elever och studieresultat i kommunal vuxenutbildning 2019.

⁷⁷ Arbetsförmedlingens datalager

⁷⁸ <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/yrken-i-sverige/> (hämtat 2021-03-08)

⁷⁹ Arbetsförmedlingens datalager

⁸⁰ Arbetsförmedlingens datalager

⁸¹ Skolverkets statistik, <https://www.skolverket.se/skolutveckling/statistik> (hämtad 2021-03-15)

⁸² Arbetsförmedlingens datalager

⁸³ Skolverkets statistik, <https://www.skolverket.se/skolutveckling/statistik> (hämtad 2021-03-15)

3.3.4 Klustermodellen

Arbetsförmedlingen använder den så kallade klustermodellen som en del i arbetet med uppföljning, styrning och ständiga förbättringar. Metoden går ut på att i ett första steg identifiera ett antal yttre förutsättningar (tex. lokal arbetsmarknad, arbetssökandes sökandesammansättning osv.) som kan påverka de arbetssökandes utflöde till arbete (inklusive arbete med stöd). I ett andra steg sker gruppering utifrån kommuner med likartade förutsättningarna i så kallade kluster. De kommuner som tillhör samma kluster är i stort sett jämförbara vad gäller yttre förutsättningar men kan skilja sig åt när det gäller resultat. En möjlig orsak till detta kan vara skillnader i inre förutsättningar till exempel arbetssätt, ledning och styrning etc.

Andel i arbete 90 dagar efter avslutad arbetsmarknadsutbildning är ett av måtten som följs upp utifrån klustertillhörighet. Variation i resultatskillnader inom ett visst kluster kan användas vid jämförelser i olika delar av verksamheten exempelvis genom kvalitativa fördjupningsstudier eller dialog och lärande inom ett visst kluster för att öka kunskapen om vilka faktorer som driver goda resultat inom olika områden. En kvalitativ fördjupningsstudie av myndighetens arbete med utrikes födda kvinnor gjordes 2018. Arbetsmarknadsutbildningen var en av insatserna i uppföljningen. Identifierade framgångsfaktorer är relevanta i sammanhanget på så sätt att den ökar myndighetens kunskap om vad som driver goda resultat för kvinnor. I likhet med övriga klusteranalyser visade analysen att tydlig styrning och uppföljning, prioriterat och väl utvecklat arbetsgivararbete, samt väl fungerande samverkan var viktiga framgångsfaktorer för goda resultat när det gäller utrikes födda kvinnor. Därtill framkom att enheter med bäst resultat för målgruppen också utmärkte sig genom att de ofta hade riktade insatser speciellt mot målgruppen som exempelvis riktade arbetsmarknadsutbildningar, en större medvetenhet och engagemang för jämställdhet hos ledningen och i större utsträckning jobbade med det systematiserade arbetssättet⁸⁴. Prioriterat och strukturerat arbete mot arbetsgivare med fokus på matchning var ett annat identifierad framgångsfaktor.⁸⁵

Omständigheterna för arbete utifrån kluster förändrades under andra halvan av 2019 i och med den minskade personalstyrkan och de förändrade förutsättningarna för myndigheten på grund av pandemin. Under det senaste året har Arbetsförmedlingens ambition varit att integrera resultat från klustermodellen med produktion och personella resurser, och koppla ihop med myndighetens arbetssätt med faktabaserad styrning (Beskrivs närmare ovan i avsnitt 2.2.2).

3.4 Urval och arbetssätt

Identifieringen och urval av deltagare kan göras på olika sätt beroende på utbildningsinriktningen, syftet med utbildningen samt arbetssökandes behov i relation till arbetsmarknadens behov. Nedan beskrivs närmare hur myndighetens arbetar för att identifiera deltagare till arbetsmarknadsutbildning och

⁸⁴ Systematiserat arbetssätt i Etableringsprogrammet. SAE

⁸⁵ Arbetsförmedlingen 2019, *Framgångsfaktorer för fler utrikes födda kvinnor till jobb*. dnr Af-2019/0052 0253.

utvecklingsarbetet för ökad egenmakt hos kunden, bättre tillgång till information, bättre matchning och ökad jämställdhet.

3.4.1 Digital tjänsteutveckling – öka alla kunders tillgång till information om arbetsmarknadsutbildningar

Under 2020 intensifierade myndigheten arbete med utveckling av digitala lösningar, nya arbetssätt och accelererat förflyttningen till nya kanaler i linje med myndighetens strategi för kundarbete - digitalt först.⁸⁶ Målsättningen med utvecklingen är att kunden själv ska kunna äga och styra sin resa till arbete via arbetsmarknadsutbildning genom ökad egenmakt, samtidigt som Arbetsförmedlingen gör den arbetsmarknadspolitiska bedömningen och fattar beslut om anvisning. Målsättningen är också att fortsätta utveckla generiska processer för handläggning och enhetliga arbetssätt som effektiviserar urvalsprocessen och samspelar med kundernas processer. Synliggörandet av arbetsmarknadsutbildningar och utbildningstillfällen har varit en viktig del i utvecklingen för att arbetssökande själva ska kunna hitta utbildningar och driva sin egen process mot arbete.

Ett annat mål med den digitala tjänsteutvecklingen är att yrkesmässig- och geografisk rörlighet ska förbättras. En arbetssökande ska kunna se sin potential på arbetsmarknaden inom yrken som man inte känt till så bra eller inte tyckt ha passat. Rörlighet över hela landet är särskilt viktigt för arbetsmarknadsutbildning då det finns exempel på väldigt specifika utbildningsinriktningar. Karriärvägledningstjänster och kommunikativa insatser utformas på så sätt att de bidrar till välinformerade och normbrytande utbildnings- och yrkesval. Arbetet kommer att fortsätta även under 2021.

Syfte och fokus för utvecklingen är att myndigheten ska förbättra urvalet till arbetsmarknadsutbildningen kan sammanfattas på följande sätt är att:

1. Tillgängliggöra och synliggöra myndighetens utbildningsutbud i karriärvägledande självservice-tjänster på arbetsförmedlingen.se.
2. Skapa en förståelse hos arbetssökande för processer och rutiner gällande ansökningar.
3. Sätta arbetsmarknadsutbildningar och andra utbildningar i ett sammanhang där information, yrkesprognoser, branschstatistik om bransch/yrke finns.
4. Koppla samman tjänsten studiebesök⁸⁷ med arbetsmarknadsutbildningar.

För att skapa rätt förutsättningar för utvecklingen av synliggörandet och öka trafiken till arbetsmarknadsutbildningar har Arbetsförmedlingen under 2020 gjort en inventering och kartläggning av processer och metoder samt kartlagt behov och definierat kritiska områden utifrån kundperspektivet. Detta arbete har sedan tagits vidare i ett antal olika koncept för digital tjänsteutveckling. En generisk process för

⁸⁶ Arbetsförmedlingen 2020, *Strategi för kundarbetet – digitalt först*, Af 2020/00576430

⁸⁷ Arbetsförmedlingens externa webbplats, *Studiebesök*, <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/extra-stod/stod-a-o/arbetsmarknadsutbildning/studiebesok> (Hämtad 2021-02-03)

handläggning av arbetsmarknadsutbildning kommer att vara en viktig del i den utvecklingen.

Att få kännedom om relevanta arbetsmarknadsutbildningar och vilka möjligheter och krav det finns för den utbildning och yrke man är intresserad av är ett första steg. För att sedan göra det möjligt för den arbetssökande att ta nästa steg har Arbetsförmedlingen tillsammans med leverantörerna utvecklat en ny digital tjänst som heter Hitta studiebesök⁸⁸ till arbetsmarknadsutbildningar kopplade till yrkesområden.

Effekter av den nya tjänsten är överlag positiva. Den har bidragit till att öka tillgängligheten av information om befintliga arbetsmarknadsutbildningar och ger arbetssökande möjlighet att på egen hand lära sig mer om yrket och utbildningen genom att göra studiebesök. Tjänsten har bidragit med att öka intresse för utbildningar och förbättrat urval med lämpliga arbetssökande för arbetsmarknadsutbildningar. Den har också visat sig vara särskilt effektiv i att främja att fler kvinnor deltar i arbetsmarknadsutbildningar och att få kvinnor att delta i arbetsmarknadsutbildningar inom mansdominerade områden.

Under 2020 har flera utbildningsleverantörer vidareutvecklat själva studiebesöksformen till att vara digital, något som ytterligare tillgängliggör studiebesöksmöjligheten för personer som bor på annan ort eller som annars inte har möjlighet att vara med fysiskt på ett studiebesök.

Fortsatt utveckling under 2021 kommer leda till en ny självservice-tjänst för att hitta utbildningar samt koppling till arbetsmarknadsutbildningar i ett flertal av Arbetsförmedlingens befintliga tjänsteutbud inom karriärvägledning. Ambitionen i kommunikationen är att lägga vikt på att bilder, yrkesfilmer och yrkesintervjuer ska vara normbrytande sett till tre aspekter: kön, etnicitet och funktionsvariation.

Arbetsförmedlingen kommer under 2021 att lansera en ny digital intresseanmälan som knyter ihop processen för beslut gällande arbetsmarknadsutbildning. Detta kan ses som en viktig del i urvalsprocessen och identifieringen av kandidater till arbetsmarknadsutbildning.

3.4.2 Kundrelationshantering och kommunikativa insatser

För att erbjuda bättre tillgång till information har Arbetsförmedlingen under 2020 börjat utvecklat system för *Customer Relationship Management* (CRM). Den har bland annat börjat testas och användas i form av riktade utskick med information om arbetsmarknadsutbildning för att därigenom få ett bättre urval till specifika utbildningstillfällen. För att främja jämställd deltagande genomfördes riktade utskick med budskap att Arbetsförmedlingen eftersträvar en jämn könsfördelning för de utbildningsinriktningarna där det är ojämn könsfördelning. Men även i urvalskriterierna till utskick tas hänsyn till bland annat jämställdhetsperspektivet för

⁸⁸ Arbetsförmedlingens externa webbplats, *Studiebesök*, <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/extra-stod/stod-a-o/arbetsmarknadsutbildning/studiebesok> (Hämtad 2021-02-03)

att säkerställa att fler kvinnor får information om specifika arbetsmarknadsutbildningar.

Det har genomförts insatser nationellt och regionalt vilket har gett positivt resultat, genom att fler kvinnor har sökt och påbörjat arbetsmarknadsutbildning. Myndigheten kommer fortsätta utveckla CRM-lösningar med riktade utskick för att förbättra matchningen till arbetsmarknadsutbildningen, öka jämställdheten och för ett bättre resultat.

Olika sociala medier, inklusive lokala Facebooksidor, har också använts för att marknadsföra arbetsmarknadsutbildningar vid olika tillfällen, särskilt i samband med rekryteringsutbildningar och riktade utbildningsstarter. Effekten av detta är ännu inte utvärderat.

Arbetsförmedlingen har även producerat filmer och podcast⁸⁹ med information om bland annat arbetsmarknadsutbildningar. Bland annat har en serie korta filmer, som översatts till arabiska och persiska, gjorts som riktar sig specifikt till kvinnor med kort utbildning som har svårare att få arbete. Målsättningen är att informationen på svenska, såväl som översättningar till andra språk än svenska, språkgranskas så att terminologin är könsneutral eller att det speglar de särskilda informationsbehov som främst utrikes födda kvinnor kan ha behov av. Det är viktigt i sammanhanget att språkgranskning utifrån ett jämställdhetsperspektiv säkerställas även i samband med maskinöversättningar.⁹⁰

Arbetsförmedlingen har också gjort riktade utskick till arbetsgivare för att marknadsföra tjänsten *Anställa från utbildning*⁹¹ där arbetsgivare inom en viss region och bransch kan rekrytera nyutbildade som är redo att börja jobba efter avslutad arbetsmarknadsutbildning.

3.4.3 Digitala informations- och rekryteringsträffar

Informationsmöten i form av livesända webinarier har kommit att bli en viktig del i att informera om arbetsmarknadsutbildningen kopplat till olika branscher men också till specifika utbildningsstarter. Webinarier fungerar som digitala informationsmöten som intresserade kan ta del av när de sänds, men även i efterhand på Arbetsförmedlingens webbplats. Livesända webinarier har visat sig vara ett framgångsrikt sätt att informera och rekrytera deltagare till arbetsmarknadsutbildningar när de fysiska träffarna som använts traditionellt har fått ställas in på grund av pandemin.

Målgruppen för specifika arbetsmarknadsutbildningar blir på samma gång både bredare (hela landet) och mer träffsäker (rätt kandidater). Egenmakten ökar och matchning till insatserna blir bättre. Antalet intresserade kandidater till

⁸⁹ <https://www.arbetsformedlingenplay.se/play/podcast>

⁹⁰ Arbetsförmedlingen 2020, *Strategi för kundarbetet – digitalt först, Arbetsförmedlingens inriktningsdokument*, dnr. Af-2020/0057 6430.

⁹¹ Arbetsförmedlingens externa webbplats, <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetsgivare/rekryteringstjanster/utbilda-och-rekrytera/anstalla-fran-utbildning#/> (Hämtad 2021-01-18)

utbildningarna har ökat genomgående.⁹² Ett exempel är webinariet inför starten av snabbspår för ekonomer där nästan 2 900 personer såg livesändningen och ytterligare 2 000 personer såg sändningen i efterhand. Resultatet har varit att alla platser har kunnat fyllas och nya starter planeras. Under 2020 genomfördes 22 webinarier som berör arbetsmarknadsutbildning med drygt 8 600 unika live-tittare och med 20 900 unika tittare som såg sändningar i efterhand (*on demand*).⁹³ Rekrytering genom webinarier är ett exempel på en samskapande urvalsprocess som inkluderar Arbetsförmedlingen, utbildningsanordnare, arbetsgivare, branschföreträdare och arbetssökande.

3.4.4 Karriärvägledning

Vägledning finns sedan länge i Arbetsförmedlingens uppdrag som en av de grundläggande uppgifterna och regleras i flera förordningar.⁹⁴ Arbetsförmedlingens definition av begreppet karriärvägledning avser en rad aktiviteter som gör att människor utifrån sina styrkor, kompetenser och intressen gör meningsfulla val knutet till utbildning och arbete.⁹⁵ För att möta olika behov av vägledning erbjuder Arbetsförmedlingen via olika kanaler, tre nivåer inom karriärvägledning; karriärvägledande information, orienterande karriärvägledning samt kvalificerad karriärvägledning. Samverkan med andra aktörer är inkluderat i alla nivåer. Arbetsförmedlingen erbjuder karriärvägledning i egen regi samt i extern regi som upphandlade arbetsförmedlingstjänster. Vägledningstjänster från leverantörer av upphandlade arbetsförmedlingstjänster är en del av myndighetens utbud av karriärvägledning och kan komplettera den vägledning som myndigheten erbjuder i digitala kanaler i egen regi eller genom samverkan med kommun.⁹⁶

Digitala tjänster för karriärvägledning

Karriärvägledande information ges genom digitala tjänster för karriärvägledning och finns på en samlingssida på Arbetsförmedlingens hemsida.⁹⁷ De digitala tjänsterna är Yrkesguiden, Intresseguiden, Hitta yrken, Utbildning, Karriärvägledning på egen hand och Yrkeskompassen.

Tjänsten Yrkesguiden lanserades i juli 2020 binder samman mycket av den data och analyser myndigheten har och sätter detta i ett sammanhang utifrån kundens situation bidrar den till att hjälpa arbetssökande förstå sin situation på arbetsmarknaden, förstå framtiden på arbetsmarknaden, samt att se mönster och trender över vad andra har gjort i liknande situationer. Syftet är också att inspirera till att utforska andra karriärmöjligheter, utbildningar och jobbmöjligheter. Den

⁹² Ibid.

⁹³ Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik

⁹⁴ Förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten, 30§ förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program, förordning (2007:813) om jobbgarantin för ungdomar.

⁹⁵ Arbetsförmedlingen 2018, *Fördjupning till Arbetsförmedlingens strategi för karriärvägledning*, dnr. Af-2018/0017 8563

⁹⁶ Arbetsförmedlingen 2018, *Fördjupning till Arbetsförmedlingens strategi för karriärvägledning*, dnr. Af-2018/0017 8563.

⁹⁷ <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/yrken-och-framtid> (hämtad 2021-02-08)

synliggör det breda utbildningsutbudet och kontextualiserar myndighetens utbud av arbetsmarknadsutbildningar i ett bredare utbildningsperspektiv.⁹⁸

Arbetsförmedlingens digitala karriärvägledande tjänster besöks av cirka 2 miljoner besökare varje år.⁹⁹ Tillgängliggörandet av utbildningsutbudet och kopplingen till andra tjänster gör att det finns goda förutsättningar att urvalet och matchningen till arbetsmarknadsutbildning blir mer träffsäker.

Ny upphandlad karriärvägledningstjänst

Under 2020 påbörjade Arbetsförmedlingen upphandling av en ny karriärvägledningstjänst som prövas i femton kommuner från och med början av 2021.¹⁰⁰

Den nya framtagna karriärvägledningstjänsten har ett tydligt uppdrag att på sikt bidra till kompetensförsörjning och förbättrad matchning på arbetsmarknaden samt motverka en könsuppdelad arbetsmarknad. Karriärvägledningen ska ge deltagaren ökade insikter om sin väg till utbildning och arbete efter individuella förutsättningar och vara normmedveten så att deltagarens val inte begränsas av kön, funktionsnedsättning, social eller kulturell bakgrund. I tjänsten är det kravställt att deltagare ska vidga sina perspektiv och utmanas i sina föreställningar i förhållande till kön, social och kulturell bakgrund, samt bli mer medvetna om möjligheter utanför sin erfarenhetsfär. Genom den nya insatsen kan fler kvinnor systematiskt vägledas till utbildningar inom traditionellt mansdominerade yrken där det finns ett uttalat behov av fler kvinnor och fler män vägledas till traditionell kvinnodominerade yrkesområden.

Arbetsförmedlingen planerar att karriärvägledningstjänsten succesivt ska ersätta den nuvarande förberedande utbildningen Yrkes- och studieförberedande moduler när dessa avtal löper ut under slutet av 2021 och början av 2022.

Arbetsförmedlingen bedömer att nyttjande och behovet av upphandlad karriärvägledning kommer bli ett viktigt verktyg för att förmedla arbetsmarknadens behov till individen så att individen kan öka sin karriärkompetens, det vill säga öka kunskap och förståelse om sig själv, möjligheterna på arbetsmarknaden och olika alternativ inom utbildningar och yrken.

3.4.5 Kartläggning av förutsättningar och förkunskapskrav

Identifieringen och urvalet kan göras på olika sätt beroende på utbildningsinriktningen, syftet med utbildningen samt arbetssökandes behov i relation till arbetsmarknadens behov. Förenklat uttryckt kan Arbetsförmedlingen hitta kandidater till utbildningen och som beskrivits kan kandidater själva hitta till utbildningen. Arbetsförmedlare, yrkesprofessioner¹⁰¹ och i vissa fall utbildningsanordnare och arbetsgivare genomför intervjuer och tester med

⁹⁸ Arbetsförmedlingen 2021, *Arbetsförmedlingens årsredovisning 2020*

⁹⁹ Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik

¹⁰⁰

<https://vis.arbetsformedlingen.se/arbetsformedling/verktyg/insatserochprogramao/karriarvagledning.4.5d35a36a1744f06527214ef9.html> (hämtad 2021-02-08)

¹⁰¹ Psykologer, arbetsterapeuter/sjukgymnaster, socialkonsulenter, syn/döv/hörsel specialister.

arbetssökande för att utreda arbetssökandes förutsättningar att genomföra arbetsmarknadsutbildning, med eller utan extra stöd, samt få anställning efter genomförd utbildning. Dessutom kartläggs och bedöms ytterligare förutsättningar för exempelvis anpassningar så att personer som är i behov av extra stöd kan ta del av arbetsmarknadsutbildning.

För vissa utbildningsinriktningar finns förkunskapskrav som kan vara avgörande vid bedömning om anvisning. Exempelvis är körkort B ett skalkrav för att vara med i urvalet till yrkesförarutbildningar. Utöver erfarenhet och förkunskaper inkluderas även nivåtester i språk och generella kompetenser för arbetsmarknadsutbildningen och yrket i bedömningen. För personer som är i behov av extra stöd finns det möjlighet att använda arbetsmarknadsutbildningens flexibla anpassningsmoduler, men även med exempelvis språkstöd eller att läsa i kombination med svenska för invandrare.

3.4.6 Den arbetsmarknadspolitiska bedömningen

Vem som får anvisas till arbetsmarknadsutbildning avgörs av myndighetens uppdrag och den arbetsmarknadspolitiska bedömningen.

I Arbetsförmedlingens handläggarstöd för arbetsmarknadsutbildning¹⁰² anges inriktningen för planering av att den arbetsmarknadspolitiska bedömningen ska klargöra arbetsmarknadens krav och behov för deltagare i utbildningen. I planeringen beskrivs också:

- Vilka kompetenser som behöver stärkas hos utbildningsdeltagaren för att få ett arbete i yrket.
- På vilket sätt och i vilken omfattning deltagaren förväntas söka arbete under utbildningen.
- Vilket stöd deltagaren kan förväntas få, till exempel tolkstöd eller individuellt pedagogiskt stöd vid utbildning IPSU¹⁰³.

Innehållet i planeringen ska förankras både med utbildningsanordnaren och med deltagaren.¹⁰⁴

3.4.7 Förberedande utbildning inför arbetsmarknadsutbildning

Arbetsförmedlingen använder förberedande utbildning inom programmet förberedande insatser som består av upphandlade utbildningar av förberedande eller orienterande karaktär.¹⁰⁵ Dessa har varierande innehåll av till exempel vägledande och motivationshöjande karaktär. Dels finns allmänförberedande utbildningar och

¹⁰² Arbetsförmedlingen 2018, *Arbetsförmedlingens handläggarstöd Arbetsmarknadsutbildning*, dnr. Af-2018/0015 9336

¹⁰³ Individuellt pedagogiskt stöd vid utbildning (IPSU) är ett komplement till Arbetsförmedlingens egna resurser för arbetssökande med särskilda behov av stöd i en utbildningssituation. Tjänsten är upphandlad och levereras av externa leverantörer.

¹⁰⁴ Arbetsförmedlingen 2018, *Arbetsförmedlingens handläggarstöd Arbetsmarknadsutbildning*, dnr. Af-2018/0015 9336.

¹⁰⁵ 30 §, punkt 2, förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program

dels finns särskilda förberedande utbildningar som används inför specifika arbetsmarknadsutbildningar för att förbereda den arbetssökande samt bedöma förkunskaper och behov av stöd. De flesta arbetsmarknadsutbildningar föregås av en obligatorisk förberedande del, test och kartläggning/orientering som i regel är 15 dagar. Syftet med alla förberedande utbildningar är att vara ett steg inför nästa planering och utgör ofta ett led i en planerad kedja.

Nivåtestet

Ofta är nivåtest en förberedande utbildning eller en del av en sådan men kan också vara fristående och ske innan en arbetssökande anvisas till arbetsmarknadsutbildning. Nivåtestet syftar till att fastställa vilken nivå den arbetssökande befinner sig på. Det kan exempelvis handla om nivå i svenska språket eller nivå på förkunskaper inom ett yrkesområde inför en arbetsmarknadsutbildning. Nivåtestet kan utgöra underlag för om, och i vilken omfattning, en utbildning eller tjänst är lämplig för en arbetssökande. Yrkessvenska som förberedande utbildning används som en yrkesanpassad språkutbildning inför exempelvis arbetsmarknadsutbildning eller som en fristående språk- och nivåbedömningstest. Yrkessvenska med inriktning arbetsmarknadsutbildning används som en tjänst i kombination med en arbetsmarknadsutbildning.

Korta vägen och urval till arbetsmarknadsutbildning på eftergymnasial nivå

Den förberedande utbildningen *Korta vägen – akademikerspåret* används inför anvisning till uppdragsutbildning på eftergymnasial nivå. Uppdragsutbildningar på eftergymnasial nivå klassas som arbetsmarknadsutbildning och används främst inom ramen för så kallade snabbspår för nyanlända, där myndigheten arbetar med kedjor av insatser för att nyanlända snabbare ska komma i anställning. Moduler i korta vägen används både som förberedande språk- och stödinsatser men också för att genomföra språknivåtester inför anvisning till arbetsmarknadsutbildning på eftergymnasial nivå. Både korta vägen och uppdragsutbildningar på eftergymnasial nivå¹⁰⁶ är vanliga insatser inom de akademiska snabbspåren. Målgruppen för uppdragsutbildningar är personer utan erfarenhet av svensk arbetsmarknad. Till varje utbildning finns fastställda förkunskapskrav som exempelvis fullföljd eftergymnasial utbildning inom relevant utbildningsinriktning samt att utbildningen är bedömd av Universitet- och högskolerådet, UHR, eller annan ansvarig myndighet.¹⁰⁷ I de situationer då fler arbetssökande har behov av arbetsmarknadsutbildning på eftergymnasial nivå och uppfyller förkunskapskraven än vad platsantalet medger görs ett urval utifrån prioriteringar i myndighetens instruktion och uppdrag. Exempel på prioriteringsordning:

- Personer som ingår i etableringsprogrammet
- Övriga nyanlända från land utanför EU/EES-området, som de senaste tre åren har beviljats uppehållstillstånd

¹⁰⁶ 12 § förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program.

¹⁰⁷ Socialstyrelsen för utbildningar inom hälso- och sjukvård, Jordbruksverket för djursjukskötare osv.

- I mån av plats, kan personer från land utanför EU/EES-området som inte längre är nyanlända komma i fråga för utbildningen

Lärosäten är involverade i urvalsprocessen genom att de granskar utländska utbildningsdokument och ibland även intervjuar presumtiva deltagare. Men precis som vid alla anvisningar är det Arbetsförmedlingen som gör anvisning utifrån den arbetsmarknadspolitiska bedömningen.

3.4.8 Validering och yrkeskompetensbedömning

Arbetssökande som efter en genomförd validering¹⁰⁸ rekommenderas komplettering kan anvisas till arbetsmarknadsutbildning för att genomföra kompletteringar som krävs för att uppnå kunskaps- och kompetenskrav för anställningsbarhet eller nivå för kunskapsintyg för en viss bransch eller yrke. Valideringen är en del av urvalsprocessen och kedjan av insatser som används inom ramen för snabbspår.¹⁰⁹ Anvisning till komplettering innebär oftast anvisning till ett antal moduler inom arbetsmarknadsutbildning eller moduler för kunskapsintyg eller kunskaps-certifiering. Urval till vissa moduler inom arbetsmarknadsutbildning kan göras efter att deltagare genomfört en yrkeskompetensbedömning.¹¹⁰ Identifiering och rekommendation görs i samarbete med arbetsgivare som i ett intyg om arbetssökande kompetens kan rekommendera utbildningsinsatser för den arbetssökande så att denne kan bli anställningsbar.¹¹¹

3.4.9 Urval till skräddarsydda arbetsmarknadsutbildningar, så kallade rekryteringsutbildningar

En rekryteringsutbildning är ett utbildningstillfälle inom arbetsmarknadsutbildning där en eller flera specifika arbetsgivare står som mottagare av de personer som går utbildningen. De berörda arbetsgivarna har medverkat aktivt i planering och/eller genomförandet av utbildningen, till exempel genom att vara med vid urval av deltagare eller genom att påverka innehållet i utbildningen. En rekryteringsutbildning kan utformas inom en arbetsmarknadsutbildning där en eller flera arbetsgivare har uttryckt ett anställningsbehov och har för avsikt att anställa deltagare. Arbetsgivaren ska även ta emot deltagare till den arbetsplatsförlagda delen inom utbildningen (APL).

Antal nya beslut om arbetsmarknadsutbildning som rekryteringsutbildningar minskade under 2020 (2 270 nya beslut) jämfört med 2019 (2 800 nya beslut). Andel kvinnor har ökat med sex procentenheter, från 25 till 31 procent. Det är framförallt andelen utrikes födda kvinnor som har ökat som stått för ökningen, fem procentenheter, från 12 till 17 procent. Minskningen kan förklaras med pandemins påverkan på arbetsmarknaden och arbetsgivarnas minskade efterfrågan på arbetskraft.

¹⁰⁸ 13 § förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program.

¹⁰⁹ Arbetsförmedlingen 2019, *Arbetsförmedlingens nulägesbedömning av arbetet med snabbspår*, Af-2019/0003 9888

¹¹⁰ 14 § förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program.

¹¹¹ 14 § a andra stycket förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program.

3.4.10 Riktade utbildningsstarter

Arbetsförmedlingen har möjlighet att använda specifika utbildningsstarter för specifika målgrupper i en viss arbetsmarknadsutbildning. Det kan vara inom ramen för ett projekt eller som vanligast riktade starter för kvinnor inom mansdominerade yrkes- och arbetsmarknadsutbildningsområden. Logiken är att skapa en utbildningsgrupp som har särskilt fokus på kvinnors behov, både vad gäller upplägg och vad gäller en utbildningsmiljö som känns trygg, särskilt för kvinnor som kan behöva extra stöd för att våga utbilda sig inom ett ofta obekant och mansdominerat yrkesområde. Erfarenheter från leverantörsuppföljning visar att det främst är utrikes födda kvinnor med kort utbildning som i högre utsträckning tar del av en arbetsmarknadsutbildning där det endast, eller huvudsakligen, finns kvinnliga deltagare.

Exempelvis har det genomförts en rekryteringsutbildningsstart inom yrkesområdet fastighet i samarbete med bostadskooperationen HSB som är riktad till kvinnor. Inom ramen för lokala jobbspår har flera rekryteringsutbildningar genomförts i nära samarbete mellan Arbetsförmedlingen, Malmö kommun, arbetsgivare och leverantörer av arbetsmarknadsutbildningar¹¹². Liknande projekt pågår runt om i landet, och goda exempel sprids i interna och externa forum.

3.4.11 Arbete med riktad arbetspsykologisk utredning

För att stödja urval till arbetsmarknadsutbildning vad gäller att både män och kvinnor ska ha likvärdig tillgång till sådan utbildning kan Arbetsförmedlingen erbjuda så kallad riktad arbetspsykologisk utredning (RA)¹¹³, ett strukturerat arbets sätt som utförs av Arbetsförmedlingens psykologer. Det kan ske med eller utan arbetspsykologisk testning. Syftet är att erbjuda arbetssökande en kvalificerad bedömning av förutsättningar för det specifika yrket och utbildning samt om behov uppenbaras, beskriva och föreslå individanpassade stödåtgärder för att underlätta arbetsmarknadsutbildningen. RA innefattar även en motiverande ansats och är därför speciellt lämplig när det framkommer frågetecken kring arbetssökandes motivation och/eller förutsättningar inför arbetsmarknadsutbildning och målyrket.

Yrkesprofessionerna som mestadels arbetar inom den arbetslivsinriktade rehabiliteringen på Arbetsförmedlingen¹¹⁴, kan ta med en jämställdhetsaspekt i sina bedömningar om förutsättningar och behov av stöd i arbete/studier. Att de i bedömningen reflekterat över att män i högre utsträckning får ta del av arbetsmarknadsutbildning jämfört med kvinnor och utifrån detta motivera sin rekommendation inför en arbetsmarknadsutbildning.

¹¹² <http://www.byggnorden.se/> (Hämtad 2020-11-20)

¹¹³ <https://vis.arbetsformedlingen.se/arbetsformedling/verktyg/metoderao/riktad-arbetspsykologisk-utredning-raq-4.710196211278fb18bae800012124.html> (Hämtad 2021-02-07)

¹¹⁴ Psykologer, arbetsterapeuter/sjukgymnaster, socialkonsulenter, syn/döv/hörsel specialister.

3.4.12 Individuellt pedagogiskt stöd vid utbildning

Individuellt pedagogiskt stöd vid utbildning (IPSU) är ett komplement till Arbetsförmedlingens egna resurser för arbetssökande med särskilda behov av stöd i en utbildningssituation.¹¹⁵ Tjänsten är upphandlad och levereras av externa leverantörer. Det individuella stödet syftar till att göra förberedande utbildningar och arbetsmarknadsutbildningar tillgängliga för den som har en funktionsnedsättning och utifrån detta har särskilda behov av pedagogiskt stöd vid inläring.

Vid anvisningar till tjänsten ska någon av de specifika yrkesprofessionerna arbetsterapeut/sjukgymnast, psykolog eller specialist inom syn, döv, hörsel vara involverade för att anpassa utbildningssituationen och bedöma om också IPSU rekommenderas eller om någon annan typ av anpassning är aktuell.

Arbetsförmedlingen kan se att mäns överrepresentation i arbetsmarknadsutbildning återspeglas i IPSU. Andel kvinnor och män i IPSU är proportionerlig med andelen kvinnor och män i arbetsmarknadsutbildning.

3.4.13 Arbetsförmedlingens kundval – Stöd och matchning

Identifiering av deltagare till arbetsmarknadsutbildning kan ske inom ramen för upphandlade matchningstjänster som Stöd och matchning. Den upphandlade matchningstjänsten Stöd och matchning används för arbetssökande som behöver intensivt och individuellt anpassat stöd för att bryta sin arbetslöshet. Leverantören och arbetssökande kan komma fram till att kort arbetsmarknadsutbildning kan vara en insats för att komma närmare en anställning, och kan lämna önskemål och rekommendation till Arbetsförmedlingen. Det är dock Arbetsförmedlingen som gör en arbetsmarknadspolitisk bedömning och motivering inför en eventuell anvisning. Leverantören får inte resultatersättning ifall en arbetssökande påbörjar en arbetsmarknadsutbildning. Däremot kan en kort arbetsmarknadsutbildning leda till en anställning där leverantörerna får en resultatersättning. Resultatersättning betalas ut till leverantörerna för när arbetssökande får arbete eller påbörjar en studiemedelsberättigad utbildning.¹¹⁶

3.4.14 Arbetsförmedlingens kundval – Rusta och matcha

Sedan april 2020 testar och utvecklar Arbetsförmedlingen nya tjänsten Kundval rusta och matcha i 32 kommuner som en del av Arbetsförmedlingens reformering och det är tänkt att tjänsten ska successivt införas i hela landet med start under våren 2021. Myndigheten har beslutat om en växlingsplan som anger hur matchningstjänsten Stöd och matchning ska fasas ut för att ge plats för matchningstjänsten Rusta och matcha. Vaxlingen kommer att inledas under våren och vara klar under andra halvan av 2022.¹¹⁷ Målgruppen i Rusta och matcha är bredare än i Stöd och matchning och

¹¹⁵ Arbetsförmedlingen 2017, *Arbetsförmedlingens handläggarstöd - Individuellt pedagogiskt stöd vid utbildning (IPSU)*, dnr. Af-2020/00388853

¹¹⁶ Arbetsförmedlingen 2014, *Arbetsförmedlingens handläggarstöd Kundval – Stöd och matchning*, dnr. Af-2018/0051 6826.

¹¹⁷ Arbetsförmedlingens intranät:
<https://vis.arbetsformedlingen.se/varmyndighet/utvecklingsarbete/reformeringenavarbetsformedlingen.4.7a8a24b9177894868586e62.html> (Hämtad 2021-03-19)

omfattar fler som står längre ifrån arbetsmarknaden. I de fall leverantören identifierar att en annan arbetsmarknadspolitisk insats, exempelvis arbetsmarknadsutbildning ökar deltagarens möjligheter att uppnå målet med tjänsten, kan leverantören rekommendera detta till myndigheten. Arbetsförmedlingen göra en bedömning om att det är arbetsmarknadspolitiskt motiverat för deltagaren att delta i exempelvis arbetsmarknadsutbildning under den tid som denne deltar i tjänsten.¹¹⁸

4 Avslutande diskussion

Arbetsmarknadsutbildningens strategiska roll för kompetensförsörjning utgår från grundpremisserna att arbetsmarknadsutbildning ska ges inom bristyrken eller för att motverka att bristen uppstår. Den uppvisar hög grad av flexibilitet och möjlighet till anpassning utifrån arbets sökandes och arbetsgivares behov. För att säkerställa utbildningens strategiska roll för kompetensförsörjningen spelar arbetsgivare en central roll för att skraddarsy lösningar och genom att bidra i utformningen av utbildningen och urval av deltagare. De skraddarsydda lösningarna i kombination med riktade insatser för kvinnor inom mansdominerade utbildningar fyller en strategisk funktion för att minska könssegregation på arbetsmarknaden. Att ta tillvara nyanländas yrkeskompetens genom att bygga på med moduler och insatser som ökar deras anställningsbarhet i Sverige är ett arbetssätt som tillämpas inom snabbspåren.

Validering har hittills använts i begränsad omfattning i Arbetsförmedlingens verksamhet men finns som en tjänst inom sju yrkesområden och cirka 20 yrkesroller. Arbetsmarknadsutbildningens flexibilitet och paketering i utbildningsmoduler ger bra förutsättningar för att bygga på individernas tidigare erfarenheter och kompetenser som validerats. Därmed kan validering korta tiden till arbete för individer som har tidigare förvärvat erfarenheter och kompetenser med sig och bidra till att korta utbildningsvägar, även inom arbetsmarknadsutbildning. Både validering och arbetsmarknadsutbildning kan därmed göras mer effektiv genom att validering används för att anpassa arbetsmarknadsutbildningar i enlighet med valideringsutlåtanden eller kompetensbevis för att uppnå kraven för den kvalifikationen som efterfrågas. På så sätt bidrar valideringen och arbetsmarknadsutbildningen till både strategisk kompetensförsörjning och underlättar för individernas omställning. Arbetsförmedlingen har förutsättningar att genom nyttjande av branschmodeller för validering på ett kostnads- och tidseffektivt sätt bidra till kompetensförsörjningen. Här utgör validering och arbetsmarknadsutbildning en naturligt mer snabbfotad lösning än motsvarande utbildningsformer inom det reguljära utbildningsväsendet som ska förhålla sig till kursplaner och bredare syften. Därför bör Arbetsförmedlingen, tillsammans med branscher och leverantörer, väsentligt utveckla användningen av validering.

¹¹⁸ Arbetsförmedlingen 2020, Arbetsförmedlingens handläggarsöd *Rusta och matcha*, dnr. Af-2020/0003 6161.

Arbetsförmedlingens arbete med faktabaserad styrning är verktyg som myndigheten börjat utveckla under 2020. Uppföljningen utifrån klustermodellen kan bidra till att myndigheten systematiskt kan jämföra resultat och verksamhet och på så sätt tydliggöra framgångsfaktorer för bättre resultat och uppnå ett kontinuerligt lärande kring dessa framgångsfaktorer och hur insatser bäst kombineras. Målet är att tydligare integrera dessa perspektiv i Arbetsförmedlingens uppföljning, styrning och arbetet med ständiga förbättringar. Tillsammans med nya modeller för inköp, arbetsmarknadsprognoser samt behovsanalys som bättre fångar arbets sökandes och arbetsgivares behov kan användandet av arbetsmarknadsutbildning och andra insatser effektiviseras och därmed bidra till att matchningen på arbetsmarknaden förbättras.

Utvecklingen av arbetsmarknadsprognoserna har potential att ge snabbare och mer träffsäker behovsfångst på lokal nivå. Bättre prognoser utifrån behoven kommer vara ett viktigt verktyg för träffsäker planering och dimensionering av arbetsmarknadsutbildningar. På så sätt kommer de utvecklade arbetsmarknadsprognoserna bidra till mer effektiv användning av arbetsmarknadsutbildningen och säkerställa att de fyller en strategisk roll för kompetensförsörjningen. Prognoserna kommer också kunna utgöra ett viktigt underlag för planering och dimensionering av det reguljära utbildningssystemet utifrån behoven på arbetsmarknaden. En fortsatt nära samverkan med kommuner om frågor som rör efterfrågestyrning, utbud och dimensionering av yrkesutbildning kommer att vara central under 2021 och i det förberedelsearbete som pågår inför reformeringen av Arbetsförmedlingens uppdrag. Myndigheten arbetar även fortsättningsvis för att fler arbetssökande ska ta del av reguljär utbildning.

Antal deltagare i arbetsmarknadsutbildning har ökat under 2020 men inte i nivå med målsättningen. Tydligare styrning har gett effekt genom att antalet och andelen nya beslut om arbetsmarknadsutbildningar som gått till kvinnor har ökat under 2020. Men könsskillnaderna är fortfarande stora, både när det gäller antal anvisningar och resultat efter avslutad utbildning. För att bryta traditionella könsmonster när det gäller yrkes- och utbildningsval krävs det aktivt arbete och insatser på flera plan, både inom och utanför myndigheten.

Andelen arbetssökande som är i arbete 90 dagar efter avslutad arbetsmarknadsutbildning minskade under 2020 jämfört med tidigare år för samtliga grupper av arbetssökande.

Arbetsförmedlingen behöver fortsätta styrningen och uppföljningen utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Vidare behöver myndigheten fortsätta det påbörjade arbetet med genomlysning av upphandlad arbetsmarknadsutbildning, dvs anpassning av utbudet av arbetsmarknadsutbildningar och deras upplägg för att bättre spegla ett jämställdhetsperspektiv, men som också leder till bra resultat. Det arbetet behöver intensifieras och tydligare anpassa arbetssättet till kvinnors villkor och behov. Detta behövs även för att främja ökad jämställdhet inom kvinnligt dominerade yrkesområden genom att erbjuda män ett alternativ till typiska mansdominerade yrken. Utifrån befintligt utbud av arbetsmarknadsutbildningar förväntas kvinnor i

väsentligt större utsträckning än män göra en normbrytande yrkesval för att ha närmare tillgång till Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildningar. Därmed ställs betydligt större krav på kvinnor än på män för att få stöd via arbetsmarknadsutbildningar.

Deltagande i sig leder emellertid inte till en stärkt kompetensförsörjning. För att fler arbetssökande ska komma i arbete efter avslutad arbetsmarknadsutbildning behöver Arbetsförmedlingen utveckla och formalisera samarbete med branschorganisationer kring kompetensförsörjningsfrågor genom exempelvis nationella och regionala branschråd. Arbetsförmedlingen avser därför att genom dialog och nära samarbete med branscher och arbetsgivare bidra till minskad könsuppdelning på arbetsmarknaden och för en effektivare arbetsmarknadsutbildning som bidrar till kompetensförsörjningen.

Arbetsmarknadsutbildningar utförs i stora delar av kompletterande aktörer. Tillsynen över den upphandlade verksamheten behöver utvärderas och följas upp utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Myndigheten behöver fortsätta utreda förutsättningarna att ställa krav i samtliga förfrågningsunderlag så att kompletterande leverantörer har jämställdhetsplaner, samt utreda vilka övriga krav som bör ställas för att främja bättre jämställdhetsintegrering i arbetsmarknadstjänster. Dels som skalkrav och dels som viktning i samband med upphandling. Krav kan också kopplats till utbildningsinnehåll och upplägg (eg. könsfördelning av utbildare), men även till resultatetsättning vid leverans. Detta blir särskilt viktigt inom den reformerade myndigheten då rustande och matchande tjänster kommer utföras av fristående aktörer i ännu högre utsträckning än idag.

Träffsäkra arbetsmarknadspolitiska bedömningar är centralt för att öka antalet deltagare i arbetsmarknadsutbildning och för att öka ett jämställt deltagande, men också för att rätt deltagare påbörjar utbildning och för att det ska leda till bra resultat. I en studie av Arbetsförmedlingens förmedlingsverksamhet och insatser ur ett jämställdhetsperspektiv påvisas att kontinuitet i handläggningen och arbete med kedjor av insatser är faktorer som ökar sannolikheten att en individ får en insats och ett arbete.¹¹⁹ Samtidigt visar flera studier att stereotypa föreställningar om män och kvinnor i möten med myndighetspersoner påverkar vilken typ av stöd kvinnor respektive män får.¹²⁰ Bland annat visar Arbetsförmedlingens egna rapport från 2019¹²¹ att arbetsförmedlare, när de ska balansera krav och resurser mellan de krav som ställs på dem och de resurser de har att tillgå, utvecklar olika typer av strategier som leder till att exempelvis utrikes födda kvinnor i etableringsuppdraget anvisas i högre grad till insatser med syfte att uppfylla aktivitetskraven, snarare än med syfte att insatsen ska leda till jobb. Män matchas i större utsträckning mot lediga arbeten

¹¹⁹ Arbetsförmedlingen 2018, *Hur skapar vi en mer jämställd arbetsmarknadsetablering? En studie av Arbetsförmedlingens förmedlingsverksamhet och insatser ur ett jämställdhetsperspektiv*. Working Paper, dnr Af-2018/0005 3281.

¹²⁰ Arbetsförmedlingen 2018, *Hur skapar vi en mer jämställd arbetsmarknadsetablering? En studie av Arbetsförmedlingens förmedlingsverksamhet och insatser ur ett jämställdhetsperspektiv*. Working Paper, dnr Af-2018/0005 3281.

¹²¹ Arbetsförmedlingen 2019, *Vad händer i mötet? Hur arbetsförmedlares arbetssätt kan bidra till ökad jämställdhet*. dnr. Af-2017/0033 5976.

eller hänvisas till arbetsmarknadsnära insatser. Det innebär att män i större uträkning får ta del av insatser som ökar möjligheterna att få arbete, medan kvinnor i större uträkning aktiveras i aktiviteter som uppfyller aktivitetsgraden men inte nödvändigtvis leder till arbetsmarknadsetablering.

Arbetsförmedlingen avser att på sikt utveckla och systematisera arbetssätt och den arbetsmarknadspolitiska bedömningen. Med hjälp av en utökad automatisering är målet att uppnå en större enhetlighet i bedömningarna. Det skapar till exempel bättre förutsättningar för att säkerställa att kvinnor och män med samma behov av insatser får lika tillgång till insatser, samt att bedömningarna är enhetligt utförda i hela landet. Det möjliggör även en högre grad av spårbarhet för utvärdering och uppföljning.

Myndighetens påbörjade arbete med enhetliga arbetssätt när det gäller anvisning och uppföljning av arbetsmarknadsutbildning och utveckling av generiska handläggningsprocesser behöver även framgent ha ett uttalat jämställdhetsperspektiv. Under senaste året har viktiga steg tagits för att öka arbetssökandes egenmakt genom nya digitala tjänster, virtuella möten och kommunikativa insatser. Arbetsförmedlingen bedömer att intresset för arbetsmarknadsutbildningen har ökat, med ökat antal deltagare och en större andel kvinnor som påbörjat arbetsmarknadsutbildning. Utvecklingen av samskapande processer där arbetssökande kan driva sin egen process leder till ökad transparens samt bidrar till mer ökad jämställdhet och ökad yrkes- och geografisk rörlighet på arbetsmarknaden. Utvecklingen av samskapande processer med arbetssätt och tjänster där arbetssökande kan driva sin egen process bidrar till att kunna identifiera kandidater mer effektivt. Effektiva arbetssätt och generiska handläggningsprocesser, samt deras koppling till den faktabaserade styrningen och uppföljningen, blir ännu viktigare i arbetet med arbetsmarknadsutbildning då förvaltningsanslag krymper och det kommer finnas färre anställda som kan bedöma och besluta om insatser. Samspelet med fristående aktörer i ett reformerat system kommer vara avgörande för identifiering av deltagare.

Arbetsförmedlingen behöver fortsätta arbetet med digital tjänsteutvecklingen kopplat till arbetsmarknadsutbildning och de karriärvägledande tjänsterna, inklusive de upphandlade karriärvägledningstjänsterna. Karriärvägledningens roll är av särskild betydelse för att öka individernas motivation att hitta yrke och utbildning utifrån sina intressen och förutsättningar. Vidare behöver tillgänglighetsförändringen av utbildningsutbudet kommuniceras på så sätt att den inte reproducerar könsstereotypa studie- och yrkesval. Arbetsförmedlingen behöver fortsätta utveckla kommunikationen i bild och språk som återspeglar alla grupper i samhället. Det gäller kommunikationen i alla kanaler där arbetsmarknadsutbildningen marknadsförs. I de fall kommunikationen är automatiserad ska det säkerställas att bias som reproducerar könsstereotypa yrkesval inte byggs in i datamodeller och att både kvinnor och män får tillgång till relevant information.

Referenser

Tryckta källor

Arbetsförmedlingen 2012, Arbetsförmedlingens handläggarstöd: *Arbetsökandes handlingsplan*, dnr. Af-2020/0037 6803

Arbetsförmedlingen 2014, AFFS 2014:1 Individuella handlingsplaner, föreskrifter.

Arbetsförmedlingen 2014, Arbetsförmedlingens handläggarstöd *Kundval – Stöd och matchning*, dnr. Af-2018/0051 6826.

Arbetsförmedlingen 2017, *Arbetsförmedlingens handläggarstöd - Individuellt pedagogiskt stöd vid utbildning (IPSU)*, dnr. Af-2020/00388853.

Arbetsförmedlingen 2017, *Arbetsförmedlingens strategi för matchning till jobb genom utbildning*, dnr. Af-2016/0030 8007.

Arbetsförmedlingen 2017, *Strategi för upphandlade arbetsförmedlingstjänster*, dnr. Af-2016/00121871

Arbetsförmedlingen 2018, *Arbetsförmedlingens handläggarstöd - Arbetsmarknadsutbildning*, dnr. Af-2018/0015 9336.

Arbetsförmedlingen 2018, *Fördjupning till Arbetsförmedlingens strategi för karriärvägledning*, dnr. Af-2018/0017 8563

Arbetsförmedlingen 2018, *Hur skapar vi en mer jämställd arbetsmarknadsetablering? En studie av Arbetsförmedlingens förmedlingsverksamhet och insatser ur ett jämställdhetsperspektiv*. Working Paper, dnr Af-2018/0005 3281.

Arbetsförmedlingen PM 2018: *FAQ - Skillnaden mellan reguljär yrkesutbildning och upphandlad arbetsmarknadsutbildning*.

Arbetsförmedlingen 2019, *Arbetsförmedlingens analys, Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2019, - Prognos för arbetsmarknaden 2019–2021*, dnr. Af-2019/0053 9959.

Arbetsförmedlingen 2019, *Arbetsförmedlingens handbok Inköp och upphandling*, dnr. Af-2018/0047 2749.

Arbetsförmedlingen 2019, *Arbetsförmedlingens nulägesbedömning av arbetet med Snabbspår*. dnr. AF-2019/0003 9888

Arbetsförmedlingen 2019, *Framgångsfaktorer för fler utrikes födda kvinnor till jobb*. dnr Af-2019/0052 0253.

Arbetsförmedlingen 2019, *Vad händer i mötet? Hur arbetsförmedlares arbetssätt kan bidra till ökad jämställdhet*. dnr. Af-2017/0033 5976.

Arbetsförmedlingen 2019, *Arbetsmarknadsrapport 2019*, dnr. Af-2019/0023 4534.

Arbetsförmedlingen 2019, *Vissa förutsättningar inför reformeringen av Arbetsförmedlingen – rapportering i enlighet med regeringsuppdrag*, kap. 3, dnr Af/2019-0021 5123.

Arbetsförmedlingen 2020, *Analyser av kompetensbehov – återrapporing 2020*, dnr. Af-2020/0011 4808.

Arbetsförmedlingen 2020, *Arbetsförmedlingens handläggargröd Rusta och matcha*, dnr. Af-2020/0003 6161.

Arbetsförmedlingen 2020, *Arbetsförmedlingens verksamhetsplan 2020 Reviderad 2020-06-12*, dnr. Af-2019/0017 2992.

Arbetsförmedlingen 2020, *Arbetsförmedlingens årsredovisning 2019*.

Arbetsförmedlingen 2020, *Handlingsplan för att öka volym och resultat i arbetsmarknadsutbildningar*, dnr Af-2021/0008 4400.

Arbetsförmedlingen 2020, *Handlingsplan med anledning av covid-19 Kategori Utbildning*, dnr. Af-2020/0058 0744.

Arbetsförmedlingen 2020, *Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd*, dnr. Af-2020/0015 0851.

Arbetsförmedlingen 2020, *Processen för behovsanalys och bedömning av arbetsmarknadstjänster*, dnr. Af- Af-2020/0004 7848.

Arbetsförmedlingen 2020, *Remissyttrande: Gemensamt ansvar – en modell för planering och dimensionering av gymnasial utbildning SOU 2020:33*, dnr. Af-2020/0033 4286.

Arbetsförmedlingen 2020, *Strategi för kundarbetet – digitalt först*, Af 2020/00576430.

Arbetsförmedlingen 2020, *Strategiskt arbetsgivararbete*, dnr. Af-2020/0047 4974

Arbetsförmedlingen (2020). *Utrikes födda kvinnor. Återrapporing*. dnr: Af-2019/0047 4273.

Arbetsförmedlingen 2021, *Arbetsförmedlingens verksamhetsplan 2021*, dnr. Af-2020/0064 8443.

Arbetsförmedlingen 2021, *Arbetsförmedlingens årsredovisning 2020*.

- Arbetsförmedlingen 2021, *Effekter av arbetsmarknadspolitiska program 2010–2018. Arbetspraktik, arbetsmarknadsutbildning och stöd till start av näringsverksamhet*, dnr. Af-2021/0005 2998.
- Arbetsförmedlingen 2021, *Kategoriplan – kategori utbildning*, dnr. Af-2020/00580744.
- Arbetsförmedlingen 2021, *Åtterrapportering av uppdraget Anvisa fler till reguljär utbildning*, dnr. Af-2021/0026 4333, inlämnat 15 april 2021
- Förordning (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen.
- Förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program.
- Förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten
- Förordning (2017:820) om etableringsinsatser för vissa nyanlända.
- Förordning (2007:813) om jobbgarantin för ungdomar.
- Förordning (2000:605) om årsredovisning och budget.
- IFAU 2016, *Effekter för olika deltagargrupper inom arbetsmarknadsutbildningen*, rapport 2016:20
- IFAU 2011, *Arbetsmarknadspolitikens effekter på sysselsättning och arbetslöshet – en översikt*, rapport 2011:7.
- IFAU 2017, *Långsiktiga effekter av arbetsmarknadsutbildning*, rapport 2017:17.
- IFAU 2019, *Effekter av förstärkta förmedlingsinsatser. Lärdomar från en försöksverksamhet*. 2019:27
- Prop.2019/20:105 *Komvux för stärkt kompetensförsörjning*.
- Regleringsbrev för budgetåret 2020
- Regleringsbrev för budgetåret 2020 avseende Arbetsförmedlingen, ändringsbeslut 2020-12-03.
- Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende Arbetsförmedlingen
- Riksrevisionen 2015, *Regional anpassning av arbetsmarknadsutbildning – vilka hänsyn tas till arbetsmarknadens behov?* RIR 2015:2
- Riksrevisionen 2020, *Effektiviteten i förmedlingsverksamheten - förmedlarnas attityder och arbetssätt har betydelse*. RIR 2020:5
- Skollagen (2010:800)
- Skolverket 2020, *PM Elever och studieresultat i kommunal vuxenutbildning 2019*.

SOU 2019:3, *Effektivt, tydligt och träffsäkert – det statliga åtagandet för framtidens arbetsmarknad*, s. 299

Arbetsförmedlingens sökandeundersökning inom etableringsuppdraget, flera undersökningar 2017, 2018 och 2019.

Digitala källor

Arbetsförmedlingens intranät:

Karriärvägledning

<https://vis.arbetsformedlingen.se/arbetsformedling/verktyg/insatserochprogramao/karriarvagledning.4.5d35a36a1744f06527214ef9.html> (hämtad 2021-02-08)

Reformeringen av Arbetsförmedlingen

<https://vis.arbetsformedlingen.se/varmyndighet/utvecklingsarbete/reformeringenavarbetsformedlingen.4.7a8a24b9177894868586e62.html> (Hämtad 2020-03-19)

Riktad arbetspsykologisk utredning RA (Q) Metodbeskrivning

<https://vis.arbetsformedlingen.se/arbetsformedling/verktyg/metoderao/riktadarbetpsykologiskutredningraq.4.710196211278fb18bae800012124.html> (Hämtad 2021-02-07)

Utbildningsplikt

<https://visadmin.arbetsformedlingen.se/arbetsformedling/integrationochetablering/utbildningsplikt.4.32ed8e0f161e1f61b0b8109.html> (Hämtad 2021-02-08)

Ökad prioritering och flexibilitet under coronakrisen

<https://vis.arbetsformedlingen.se/arbetsformedling/verktyg/nyheter/nyheter/okadprioriteringochflexibilitetundercoronakrisen.5.72e89c59170e3530df618f4b.html> (Hämtad 2021-02-03)

Arbetsförmedlingens webbplats:

Anställa från utbildning

<https://arbetsformedlingen.se/for-arbetsgivare/rekryteringstjanster/utbilda-och-rekrytera/anstalla-fran-utbildning#/> (Hämtad 2021-01-18)

Snabbspår för ingenjörsjobb i batterifabrik, publicerad 2020-08-27,

<https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/sa-hittar-du-jobbet/tips-inspiration-och-nyheter/artiklar/2020-08-27-snabbspar-for-ingenjorsjobb-i-batterifabrik> (Hämtad 2021-01-26).

Studiebesök

<https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/extra-stod/stod-a-o/arbetsmarknadsutbildning/studiebesok> (Hämtad 2021-02-03)

Yrken och framtid

<https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/yrken-och-framtid> (hämtad 2021-02-08)

Arbetsförmedlingen Play

www.arbetsformedlingenplay.se

Byggnorden, *Fler kvinnor in i fastighetsbranschen i Skåne*, 2020-11-19

<http://www.byggnorden.se/> (Hämtad 2020-11-20)

Konkurrensverket, *Ställningstagande 2019:1, Ramavtalsupphandlingar och
öppenhetsprincipen – EU-domstolens avgörande i mål C-216/17 Coopservice*

https://www.konkurrensverket.se/globalassets/upphandling/stallningstagande/2019-1_stallningstagande-upphandling.pdf (hämtad 2021-02-09)

Regeringskansliet, *Korta uppdragsutbildningar på eftergymnasial nivå som
arbetsmarknadsutbildning*, 2015-12-17.

<https://www.regeringen.se/artiklar/2015/12/korta-uppdragsutbildningar-pa-eftergymnasial-niva-som-arbetsmarknadsutbildning/> (Hämtad 2021-01-20).

Skolverkets webbplats:

Skolverkets statistik, <https://www.skolverket.se/skolutveckling/statistik> (Hämtad 2021-03-15)

Statistiska centralbyråns webbplats:

<https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/yrken-i-sverige/> (hämtat 2021-03-08)

Upphandlingsmyndighetens webbplats:

<https://www.upphandlingsmyndigheten.se/inkopsprocessen/forbered-upphandling/valja-upphandlingsforfarande/dynamiskt-inkopssystem/> (Hämtad 2021-01-19)