

Påverkas arbetssökandes chanser av förval?

En effektutvärdering av ändrat förval vid
onlineinskrivning

Innehåll

1	Sammanfattning	4
2	Inledning	5
3	Bakgrund	7
3.1	Att skriva in sig hos Arbetsförmedlingen	7
3.2	Är den arbetssökande matchningsbar?	7
3.2.1	Spelar det någon roll om arbetssökande klassas som matchningsbar eller ej?	8
3.3	Förändring av förval i variabeln matchningsbar vid onlineinskrivning	9
4	Tillvägagångssätt	11
4.1	Metodbeskrivning för att fastställa effekter.....	11
4.2	Data och urval.....	12
4.3	Utfall	13
4.4	Analys av könsskillnader	13
5	Justeringar genomförda av arbetsförmedlare samt beskrivning av före- och eftergruppen	15
5.1	Andel matchningsbara efter kontakt med arbetsförmedlare.....	15
5.1.1	Påverkas arbetsförmedlarnas beslut i och med systemförändringen?	16
5.2	Vilka arbetssökande justerades upp respektive ned vid möte med arbetsförmedlare?.....	16
5.2.1	Uppjustering i föregruppen	17
5.2.2	Nedjustering i eftergruppen.....	17
5.2.3	Vad visar justeringarna som genomförts av arbetsförmedlare?	18
5.3	Är före- och eftergruppen jämförbara?.....	19
6	Effekter av systemförändringen	20
6.1	Effekter på återgång till arbete samt utbildning.....	20
6.2	Effekter på platsanvisning, platsförslag och att ingå i urval.....	21
6.3	Heterogena effekter för kvinnor och män.....	22
6.4	Vad kan förklara resultaten av effektutvärderingen?	23
6.5	Hur stabila är resultaten?	23
7	Slutsatser	25
8	Referenser	27
	Bilaga 1 Förval – en teknik för nudging	29
	Bilaga 2 Beskrivning av variabler	30
	Bilaga 3 Kompletterande tabeller	32

1 Sammanfattning

Arbetsförmedlingen ska bidra till en väl fungerande arbetsmarknad. Myndigheten tar kontinuerligt fram kunskap om hur myndighetens olika insatser fungerar för de arbetssökande. I denna rapport belyser vi en annan viktig aspekt; om en intern systemförändring i förlängningen påverkar de arbetssökandes utfall på arbetsmarknaden. I ett läge där arbetsmarknaden blir alltmer digitaliserad är det av stor vikt att undersöka frågor av detta slag, då de kan ha stor påverkan på de arbetssökandes återgång till arbete.

I rapporten studeras effekterna av systemförändringen att förändra det förvalda värdet på variabeln matchningsbar som används vid inskrivning av arbetssökande online. Resultaten visar att systemförändringen medför stora positiva effekter på individers återgång till framförallt arbete utan stöd. Mekanismen bakom effekterna är troligen att individer efter systemförändringen i större utsträckning får platsanvisning, platsförslag eller ingår i urval till arbetsgivare.

Resultaten visar vidare att kvinnor har en något högre sannolikhet att övergå till utbildning och en något lägre sannolikhet att övergå till arbete utan stöd jämfört med män. Några könsskillnader kan inte identifieras vad gäller platsanvisning, platsförslag och att ingå i urval. Vi ser även att det inte finns några statistiskt signifikanta könsskillnader i de justeringar som genomförts av arbetsförmedlare vad gäller om arbetssökande bedöms som matchningsbar eller inte. Detta är positiva och viktiga resultat i relation till tidigare studier som har visat att kvinnor i lägre utsträckning än män bedömts som matchningsbara.

Huvudbudskapet i rapporten är att interna systemförändringar påverkar arbetssökandes återgång i arbete och studier. Det är av stor vikt att myndigheten tillvaratar kunskap av detta slag och är öppna för att systemförändringar som kanske primärt ska påverka interna förhållanden i förlängningen också kan påverka de arbetssökande. Arbetsförmedlingen bör ta hänsyn till denna kunskap när system utformas och modifieras i framtiden.

2 Inledning¹

Arbetsförmedlingen ska verka för att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt och bidra till att öka sysselsättningen på sikt. Bland annat ska detta ske genom att myndigheten bidrar till en förbättrad matchning på arbetsmarknaden genom att sammanföra dem som söker arbete med dem som söker arbetskraft samt prioritera dem som står långt ifrån arbetsmarknaden.² För att myndigheten ska uppnå målen krävs kunskap både om arbetssökande och de insatser som arbetssökande tar del av, men även om de system och rutiner som myndigheten använder sig av och hur de i förlängningen påverkar arbetssökandes återgång till arbete.

Den 22 november 2016 genomfördes en systemförändring i förvalet på variabeln matchningsbar som innebar att alla arbetssökande som skriver in sig online klassas som matchningsbara från att tidigare ha klassats som icke matchningsbara.³ Att vara matchningsbar innebär att den arbetssökande anses vara redo för arbete eller utbildning och kan matchas mot lediga jobb utan att kontakt tas med ansvarig arbetsförmedlare.⁴

Syftet med rapporten är att studera effekterna av att förändra det förvalda värdet på variabeln matchningsbar. Huvudutfallen som studeras är arbetssökandes övergång till arbete och studier. Då syftet med systemförändringen var att fler arbetssökande skulle kunna matchas mot lediga jobb studeras även platsanvisning, platsförslag och om arbetssökande ingår i urval till arbetsgivare. Kunskap av detta slag kan ha stor betydelse för hur digitala system utformas och modifieras framöver. Det visar på betydelsen av att använda sig av förvalda värden och hur det påverkar Arbetsförmedlingens kärnuppdrag, att få arbetssökande i arbete eller studier.

För att genomföra analysen används en metodologisk ansats som innebär att vi jämför arbetssökande som skrev in sig online på Arbetsförmedlingen före respektive efter systemförändringen som skedde 2016.⁵ Då Arbetsförmedlingen ska främja mångfald och jämställdhet samt motverka diskriminering i arbetslivet och en könsuppdelning på arbetsmarknaden⁶ är en viktig del i rapporten att resultaten studeras fördelat på kvinnor och män.⁷

Rapporten är disponerad enligt följande: Nästa kapitel innehåller bakgrundsinformation om arbetssökandes inskrivning, vad det innebär att klassas som matchningsbar samt information om systemförändringen. I kapitel 4 beskrivs hur studien har genomförts och i kapitel 5 presenteras analyser av de justeringar som

¹ Rapporten bygger på en idé utvecklad av Maria Cheung och Linnea Wickström Östervall samt ett datamaterial framtaget av samma personer. Deras arbete finns beskrivet i en icke publicerad version *Beteendestruktur med konsekvenser: Effekter av att ändra default i statusen för matchningsbar*, se Dnr. Af-2019/0013 6839-2.

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

³ Det är denna förändring som studeras i rapporten, förändringen benämns i rapporten som en systemförändring. Se avsnitt 3.3 eller Af-2016/0034 4264 "Internt beslut, Ändring av förvald status Matchningsbar/Kontakta Af" för mer information.

⁴ Se avsnitt 3.2 för en beskrivning av vad det innebär att klassas som matchningsbar.

⁵ Se avsnitt 4.1 för beskrivning av metoden som används för att fastställa effekter.

⁶ 3 § 3 p. Förordning (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen.

⁷ Att studera könsperspektivet kan även ses i ljuset av myndighetens mål om jämställdhetsintegrering som t.ex. finns med i Arbetsförmedlingens regleringsbrev för budgetåret 2020, se regeringsbeslut A2020/00865/A.

genomförts av arbetsförmedlare följt av resultaten för effektutvärderingen i kapitel 6. Rapporten avslutas med slutsatser i kapitel 7.

3 Bakgrund

För att undersöka om en intern systemförändring i förlängningen påverkar den arbetssökandes utfall på arbetsmarknaden används förändringen av förvalet vad gäller om den arbetssökande bedöms som matchningsbar eller inte. I detta kapitel återfinns grundläggande information om den arbetssökandes inskrivning och vad det innebär att vara matchningsbar samt information om systemförändringen av variabeln matchningsbar.

3.1 Att skriva in sig hos Arbetsförmedlingen

Alla som har rätt att arbeta i Sverige har också rätt att skrivas in och få service av Arbetsförmedlingen vid arbetslöshet.⁸ En arbetssökande kan skriva in sig hos myndigheten antingen vid ett förmedlingskontor eller på egen hand via myndighetens webbplats. Majoriteten arbetssökande skriver idag in sig digitalt, år 2019 uppgick andelen till 82 procent.⁹ Vid inskrivning registreras uppgifter om den arbetssökande, såsom utbildningsbakgrund, arbetslivserfarenhet och yrkestillhörighet.

I samband med inskrivningen bokas ett planeringssamtal in med en arbetsförmedlare. Även detta samtal kan ske på kontor eller online och ska genomföras inom 30 dagar från inskrivningstillfället.¹⁰ Vid planeringssamtalet ska arbetsförmedlaren och den arbetssökande gå igenom den arbetssökandes personliga förutsättningar och önskade inriktning för arbetssökandet. Man diskuterar också hur arbetsmarknaden ser ut givet den sökandes förutsättningar och önskemål.

Arbetsförmedlaren genomför en arbetsmarknadspolitisk bedömning av den arbetssökandes utsikter på arbetsmarknaden.¹¹ Bedömningen utgår ifrån den arbetssökandes förutsättningar för arbete, arbetsmarknadens krav samt Arbetsförmedlingens uppdrag.¹² Den arbetsmarknadspolitiska bedömningen ligger sedan till grund för vilket stöd den arbetssökande behöver samt utgör underlag för att fatta beslut om olika tjänster och aktiviteter.¹³

3.2 Är den arbetssökande matchningsbar?

När en arbetssökande skrivs in hos Arbetsförmedlingen ska information registreras som är väsentlig för den arbetssökandes väg till arbete eller studier. En sådan uppgift är om den arbetssökande bedöms som matchningsbar, dvs. om hen är redo för arbete eller utbildning och kan matchas till arbete utan att kontakt tas med ansvarig

⁸ Af-2019/0034 4687, Arbetsförmedlingens handläggarstöd, Arbetssökandes inskrivning på Arbetsförmedlingen.

⁹ Arbetsförmedlingen (2020b).

¹⁰ 6§Förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

¹¹ 6§ Förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

¹² AFFS 2014:1 Arbetsförmedlingens föreskrifter om individuella handlingsplaner.

¹³ Af-2020/0005 6208, Arbetsförmedlingens handläggarstöd, Arbetssökandes planering.

arbetsförmedlare.¹⁴ Se faktaruta 1 nedan för mer information om vad det innebär att klassas som matchningsbar respektive ej.

Faktaruta 1 Definition av att vara matchningsbar respektive ej matchningsbar ¹⁵

I samband med inskrivning på Arbetsförmedlingen ska information registreras om den arbetssökande bedöms som matchningsbar eller ej. I systemet finns två alternativ: *Ja*, vilket i denna rapport benämns som matchningsbar, respektive *Kontakta Af*, vilket i denna rapport benämns som ej matchningsbar. Definitionen av alternativen är följande:

- *Ja*, innebär att arbetsförmedlaren bedömer att den arbetssökande är möjlig att matcha till arbete utan att känna arbetssökande personligen. I detta fall bedöms informationen som finns registrerad hos myndigheten som tillräcklig för att arbetsförmedlaren vid matchning ska kunna bedöma om den arbetssökande är lämplig för det aktuella arbetet. Arbetssökande som bedöms som matchningsbara ingår automatiskt i matchning till arbete vilket innebär att de kan erbjudas platsförslag och platsanvisning samt ingår i urval till arbetsgivare. Se avsnitt 4.3 för definition av dessa begrepp.
- *Kontakta Af*, innebär att den arbetssökande inte bedöms som matchningsbar och att ansvarig arbetsförmedlare behöver kontaktas före matchning till arbete. Detta för att mer bakgrundsinformation behövs eller för att ansvarig arbetsförmedlare t.ex. behöver presentera den arbetssökande för arbetsgivaren. Den arbetssökande deltar inte i automatisk matchning om koden Kontakta Af är angiven. Dock kan och ska dessa arbetssökande matchas, men kräver kontakt med ansvarig arbetsförmedlare innan någon åtgärd vidtas.

Vid inskrivning på kontor registreras information om den arbetssökande är matchningsbar eller inte av arbetsförmedlaren, som gör en aktiv bedömning. För de som skriver in sig online registreras istället informationen automatiskt med ett så kallat förvalt värde eftersom den arbetssökande inte har någon dialog med arbetsförmedlaren. Det är dock möjligt för arbetsförmedlaren att vid ett senare tillfälle, till exempel vid planeringssamtalet, ändra statusen om den arbetsmarknadspolitiska bedömningen inte stämmer överens med det förvalda värdet som automatiskt registrerats vid inskrivning.¹⁶

3.2.1 Spelar det någon roll om arbetssökande klassas som matchningsbar eller ej?

Alla arbetssökande är unika och har olika vägar tillbaka till arbete eller studier vid arbetslöshet. Många av de arbetssökande som bedöms som matchningsbara klarar sig utan särskilda insatser från Arbetsförmedlingen och kan själva framgångsrikt söka arbete. Andra behöver mer coachande insatser för att till exempel understödja ett svagt eget kontaktnät. De som bedöms som ej matchningsbara står generellt längre ifrån arbetsmarknaden och behöver ett mer omfattande stöd under sin arbetslöshetstid.¹⁷

¹⁴ Se Cheung (2018).

¹⁵ För mer information se Af-2018/0056 6501 Arbetsförmedlingens handläggargröd Matchning till arbete, Af-2018/0013 0470 Arbetsförmedlingens handläggargröd Sökandekategorier samt Arbetsförmedlingens information om sökandekategorier på VIS, 2020-07-02: <https://vis.arbetsformedlingen.se/arbetsformedling/verktyg/erbjudandenochtjanster/sokajobb/sokandekategorier/fallbeskrivningartillampningavsokandekategorier11och14.4.710196211278fb18bae800011622.html>

¹⁶ Af-2016/0034 4264, Internt beslut, Ändring av förvald status Matchningsbar/Kontakta Af.

¹⁷ Se Jansson Dahlén (2009).

Att få korrekt klassificering är viktigt för den arbetssökande då det har betydelse för vilket stöd den arbetssökande får ta del av under arbetslöshetsperioden. Stödet har i sin tur betydelse för hur lång tid det tar för den arbetssökande att återgå till arbete eller studier.¹⁸ En viktig aspekt vad gäller återgången till arbete är om den arbetssökande får platsanvisning, platsförslag eller ingår i urval till arbetsgivare.¹⁹ Det innebär att handläggare på Arbetsförmedlingen gör en aktiv bedömning och matchar arbetsgivarens krav med arbetssökandes kompetenser.²⁰ Arbetssökande som bedöms som matchningsbara ingår automatiskt i denna matchning. För de som inte är matchningsbara behöver kontakt istället upprättas med ansvarig arbetsförmedlare för att förmedlaren ska få mer bakgrundsinformation och kunna undersöka mer ingående om en matchning kan genomföras.²¹

3.3 Förändring av förval i variabeln matchningsbar vid onlineinskrivning

I oktober 2016 fattades beslut om att ändra det förvalda värdet för variabeln matchningsbar vid onlineinskrivning. Ändringen medförde att alla arbetssökande som skriver in sig online registreras som matchningsbara, från att tidigare ha registrerats som ej matchningsbara. Förändringen trädde i kraft 22 november 2016.

Syftet med förändringen var att alla lämpliga arbetssökande ska komma med i matchningar mot lediga jobb direkt från inskrivningsdagen samt att minska administrationen för arbetsförmedlarna. Bakgrunden till förändringen var att det inkommit önskemål från verksamheten att förvalet i variabeln skulle ändras. Det framfördes bl.a. att utgångsläget bör vara att arbetssökande klassas som matchningsbara till dess att arbetsförmedlaren har träffat den arbetssökande och kan göra en aktiv bedömning. Om arbetsförmedlaren i den arbetsmarknadspolitiska bedömningen sedan anser att den arbetssökande inte är matchningsbar kan förvalet ändras.

Historiskt har många arbetssökande som de facto varit matchningsbara i systemet, varit registrerade som ej matchningsbara. Verksamheten menade att eftersom majoriteten av de arbetssökande bör vara matchningsbara är det mer logiskt att det utgör förvalet och att förmedlaren sedan ändrar värdet till ej matchningsbar i de fall den arbetsmarknadspolitiska bedömningen blir att den arbetssökande inte kan

¹⁸ En missbedömning av att den arbetssökande är matchningsbar kan innebära långa tider i eget arbetssökande som inte är samhällsekonomiskt försvarbart. Att ge insatser till dem som klarar sig själva är också en ineffektiv användning av resurserna. Det är alltså av stor vikt att arbetssökande som skrivs in på Arbetsförmedlingen hamnar i rätt kategori för att få ett ändamålsenligt stöd under tiden hos myndigheten, se Jansson Dahlén (2009).

¹⁹ Se t.ex. Riksrevisionen (2020) som visar att ett mer sökaktivitetinriktat arbetssätt kan resultera i att fler sökande får arbete samt att Arbetsförmedlingen tydligare bör prioritera arbetet med platsanvisningar och platsförslag i styrningen av verksamheten. Vidare visar Cheung m.fl. (2019) att arbetssökande som får fler möten snabbare får ett arbete. En förklaring till detta är att arbetssökande under de extra mötena med arbetsförmedlare har fått information om relevanta jobb att söka, dvs. i högre grad fått platsanvisning och platsförslag.

²⁰ Se avsnitt 4.3 för tydligare definition av vad platsanvisning, platsförslag och att ingå i urval innebär.

²¹ Matchning av personer som markeras som ej matchningsbar kan och ska ske, men kräver kontakt med ansvarig arbetsförmedlare före anvisning. Se Af-2018/0056 6501 Arbetsförmedlingens handläggargröd Matchning till arbete och Af-2018/0013 0470 Arbetsförmedlingens handläggargröd Sökandekategorier.

matchas utan att kontakt tas med ansvarig arbetsförmedlare.²² Eftersom den arbetssökande efter inskrivning ska bokas in på ett planeringssamtal och träffa sin arbetsförmedlare relativt snabbt var bedömningen att den automatiska matchningen till lediga jobb inte bör påverkas negativt i någon större mening till följd av förändringen i förvalet.²³

²² Af-2016/0034 4264, Internt beslut, Ändring av förvald status Matchningsbar/Kontakta Af.

²³ Matchningen skulle kunna påverkas negativt om ett stort antal arbetssökande som de facto *inte* är matchningsbara automatiskt matchas till arbete pga. att de fått förvalet matchningsbar vid inskrivning. Det är denna risk som bedöms som låg då arbetssökande relativt snabbt ska träffa sin arbetsförmedlare och vid detta möte få en omklassificering. Enligt förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten ska en individuell handlingsplan upprättas tillsammans med den arbetssökande inom 30 dagar från inskrivningstillfället.

4 Tillvägagångssätt

Rapporten syftar till att undersöka effekten av förändringen i det förvalda värdet för variabeln matchningsbar för de arbetssökande som skriver in sig online på Arbetsförmedlingen. För att genomföra analysen används en metodologisk ansats som innebär att vi jämför arbetssökande som skrev in sig på Arbetsförmedlingen före respektive efter systemförändringen som skedde 2016. Huvudutfallen som studeras är arbetssökandes övergång till arbete och studier. Vidare studeras även platsanvisning, platsförslag samt om arbetssökande ingår i urval till arbetsgivare.

4.1 Metodbeskrivning för att fastställa effekter

För att kunna identifiera kausala effekter krävs att det finns två jämförbara grupper. Effekten mäts sedan som skillnaden mellan de två grupperna. Idealet när effekter ska fastställas är att använda en randomisering och låta slumpen avgöra vilken grupp varje individ tillhör. En randomisering säkerställer nämligen att det inte finns systematiska skillnader mellan grupperna, vilket innebär att de skillnader som identifieras kan tolkas i termer av kausala effekter av den åtgärd som studeras.

I arbetet med rapporten har det inte varit möjligt att använda någon randomisering. Däremot genomfördes systemförändringen som studeras på ett sätt som gör att det finns arbetssökande som kan utgöra behandlings- respektive jämförelsegrupp. Eftersom systemförändringen genomfördes ett specifikt datum används just datumet som en brytpunkt för att dela upp arbetssökande. Grupperna delas in efter de som skrevs in före respektive efter den 22 november 2016. En jämförelsegrupp utgörs av de som skrev in sig före systemförändringen, en behandlingsgrupp utgörs av de som skrev in sig efter systemförändringen, där själva behandlingen är att klassas som matchningsbar enligt förvalet.²⁴

Brytpunkten utgör en skarp gräns som fördelar arbetssökande på olika sidor av brytpunkten. Arbetssökande på den ena sidan gränsen hanteras på ett annat sätt än arbetssökande på den andra sidan gränsen. Om den arbetssökande inte kan påverka vilken sida av brytpunkten hen hamnar, kan fördelningen i de två grupperna betraktas som slumpmässig. Eftersom arbetssökande inte har någon kännedom om Arbetsförmedlingens interna system och systemförändringar har de inte kunnat anpassa sitt beslut om inskrivning med hänsyn till det förvalda värdet.²⁵ Vidare studeras inskrivningar som görs online via Arbetsförmedlingens webbplats, dvs. utan någon kontakt med arbetsförmedlare. Detta medför att arbetsförmedlare inte haft möjlighet att påverka den arbetssökande och styra på vilken sida om brytpunkten arbetssökande skriver in sig.²⁶

²⁴ Tillvägagångssättet kan liknas vid en regression discontinuity design som är en välanvänd metodologisk ansats när en brytpunkt används för att analysera effekter. Se t.ex. Lee och Lemieux (2010) för en beskrivning.

²⁵ Förändringar i interna systemstöd är inget som kommuniceras ut till de arbetssökande. Vid förändringen i variabeln matchningsbar publicerades enbart en kort text internt på intranätet Vis.

²⁶ När vi studerar fördelningen av inskrivningar nära brytpunkten, en dag respektive en vecka före och efter systemförändringen, förekommer inte några större avvikelser vilket tyder på att arbetssökande inte har haft vetskap om förändringen.

Den slumpmässiga fördelningen av arbetssökande ska i teorin medföra att arbetssökandes personliga egenskaper, avseende både observerbara och icke-observerbara, är jämnt fördelade i båda grupperna. I avsnitt 5.3 studeras observerbara personliga egenskaper närmare där mindre skillnader kan konstateras mellan grupperna. Kontrollvariabler inkluderas i regressionsanalyserna för att minska förklarad varians och säkerställa att arbetssökande med liknande förutsättningar de facto jämförs i analyserna. De kontroller som inkluderas är sådana som historiskt har haft betydelse för sannolikheten att komma i arbete.²⁷

4.2 Data och urval

I rapporten används data från Arbetsförmedlingens datalager som innehåller registerdata över samtliga registrerade arbetssökande hos myndigheten. I datalagret finns bland annat information om de arbetssökandes arbetslöshetshistorik, programdeltagande och personliga egenskaper.

Urvalet som studeras består av arbetssökande som skrevs in online under perioden 23 oktober 2016 till och med den 22 december 2016, dvs. trettio dagar före respektive efter systemförändringen. Det slutgiltiga urvalet utgörs av 23 597 unika individer. Vid denna tidpunkt skrev cirka 35 procent av de arbetssökande in sig online via myndighetens webbplats.²⁸

Avgränsningen i tid är central eftersom grupperna studeras före och efter en specifik brytpunkt där vi betraktar de arbetssökande som slumpmässigt fördelade. Tidsaspekten är viktig för att det ska vara liknande arbetssökande som skrivs in under hela den undersökta perioden, men även för att andra förutsättningar på arbetsmarknaden så som arbetsmarknadsläge och konjunktur inte ska ha hunnit förändras.²⁹ Omkring brytpunkten hade vi en stabil arbetsmarknad med ett jämnt antal arbetssökande och ett jämnt inflöde av arbetssökande till myndigheten samt en stark ekonomisk tillväxt.³⁰ Eftersom avgränsningen i tid är central ur flera aspekter har flera olika urval testats, resultaten är stabila och påverkas inte av ett snävare eller vidare urval, se avsnitt 6.5 för mer information.

Enbart arbetssökande som skrivit in sig online studeras. Avgränsningen genomförs då det är dessa arbetssökande som påverkas av systemförändringen samt att arbetssökande som skriver in sig online kan skilja sig åt från övriga genom

²⁷ De kontrollvariabler som inkluderas är den arbetssökandes kön, om den arbetssökande har en registrerad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, erfarenhet i sökt yrke, ålder, utbildningsnivå, födelseland, inskrivningsperiod hos AF och kommun. Se tabell 8, bilaga 2 för definition av variablerna.

²⁸ Sedan 2016 har inskrivningarna online successivt ökat och 2019 uppgick andelen till över 80 procent. Se t.ex. Arbetsförmedlingen (2020b, 2019b).

²⁹ Att ha ett snävt urval blir även viktigt då vi i rapporten studerar övergången till reguljär utbildning där det kan finnas en säsongsvariation som hänger samman med terminsstarten i början av året. Det är dock osannolikt att detta ska påverka våra resultat då terminsstarten för VT 2017 ligger inom uppföljningsperioden på 3 månader och terminsstarten för HT 2017 ligger inom uppföljningsperioden på 12 månader för både för före- och eftergruppen.

³⁰ Enligt Konjunkturinstitutets (2020) konjunkturbarometer och Statistiska centralbyråns (2020) arbetskraftsundersökningar.

egenskaper som gör att de t.ex. snabbare kommer i arbete jämfört med arbetssökande som skriver in sig på kontor.³¹

4.3 Utfall

Arbetsförmedlingen ska verka för att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt och bidra till att öka sysselsättningen på sikt. Det är därför naturligt att studera arbetssökandes arbetsmarknadsutfall. De huvudsakliga utfall som studeras är övergången till arbete och studier. Eftersom syftet med systemförändringen var att alla lämpliga arbetssökande ska bli matchade mot lediga jobb undersöks även platsanvisning, platsförslag samt att arbetssökande ingår i urval till arbetsgivare.³² Se tabell 1 nedan för definition av utfall.

Utfallsvariablerna mäter sannolikheten att ha ett arbete eller studera inom 3, 6 respektive 12 månader efter inskrivning.

Tabell 1 Definition av utfall

Variabelnamn	Beskrivning
Arbete	Arbete redovisas både med och utan stöd. Samhall särredovisas inte utan inkluderas i gruppen med stöd.
Utbildning	Reguljär utbildning.
Platsanvisning	Ges till arbetssökande som uppbär någon form av ersättning. Platsanvisning kräver att Arbetsförmedlingen följer upp om den arbetssökande har sökt arbete eller inte. Om den arbetssökande inte söker arbete som ges via platsanvisning kan det påverka ersättningen.
Platsförslag	Ges till arbetssökande som inte uppbär ersättning eller när platsen inte helt stämmer överens med den arbetssökandes kompetens.
Ingå i urval till arbetsgivare	Att ingå i urval innebär att vara med bland de förslag på lämpliga kandidater till en ledig plats, som Arbetsförmedlingen lämnar till en arbetsgivare.

Not. Se tabell 9 i bilaga 2 för detaljerad information om vilka avaktualiseringsorsaker samt sökandekategorier som definierar utfallen.

4.4 Analys av könsskillnader

I ljuset av Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål analyseras könsskillnader särskilt. Det är av stor vikt att män och kvinnor får ett likvärdigt stöd under sin inskrivning. Myndigheten har tidigare konstaterat att resurserna är ojämnt fördelade mellan män och kvinnor samt att arbetet med jämställdhetsintegrering bör intensifieras.³³ Tidigare studier indikerar även att det finns könsskillnader inom den arbetsmarknadspolitiska bedömningen där kvinnor i lägre grad bedöms vara

³¹ Detta visas t.ex. i uppföljningen av piloten för service på distans, se tabell 1 i Özkan m.fl. (2018).

³² De arbetsmarknadspolitiska insatserna Förberedande utbildning, Arbetsmarknadsutbildning och Arbetspraktik har undersökts som utfall. Dessa resultat presenteras ej pga. för få observationer vilket medför stor osäkerhet i resultaten.

³³ Se Cheung (2018).

matchningsbara även när hänsyn har tagits till faktorer som förväntas påverka utfallet.³⁴

³⁴ Se Cheung (2018). Arbetsförmedlingen (2016b) visar även att matchningsunderlaget för kvinnor är sämre jämfört med män inom etableringsuppdraget.

5 Justeringar genomförda av arbetsförmedlare samt beskrivning av före- och eftergruppen

Detta kapitel visar den påverkan systemförändringen hade på andelen som klassas som matchningsbara efter kontakt med arbetsförmedlare. Dessutom undersöks vilka personliga egenskaper arbetssökande har som justerades upp respektive ned vid möte med arbetsförmedlare samt om före- och eftergruppen som jämförs i huvudresultaten kan ses som jämförbara.

5.1 Andel matchningsbara efter kontakt med arbetsförmedlare

Systemförändringen medförde ett stort skifte i andelen som klassificeras som matchningsbara. Detta är naturligt då ett syfte med systemförändringen var att fler arbetssökande skulle registreras som matchningsbara.

Det som är av intresse är om det fortfarande är fler arbetssökande som bedöms vara matchningsbara efter att de har haft kontakt med sin arbetsförmedlare efter systemförändringen. Därför undersöks hur andelen matchningsbara förändras i takt med att de arbetssökande träffar sin arbetsförmedlare första, andra respektive tredje gången efter inskrivning.

Det är 84,6 procent i eftergruppen som fortfarande bedöms vara matchningsbara efter sin första kontakt med arbetsförmedlaren. Detta kan jämföras med en procent i föregruppen, se tabell 2 samt figur 1. Det är alltså mycket få arbetssökande som blir omklassade till matchningsbara efter sitt första möte med en arbetsförmedlare i föregruppen. Efter andra och tredje kontakten stiger värdet avsevärt i föregruppen medan det i eftergruppen är nästan oförändrat. Skillnaderna i andelen som klassas som matchningsbara är statistiskt signifikanta, dvs. systemförändringen har haft en effekt på andelen som bedöms som matchningsbara efter kontakt med arbetsförmedlare, se tabell 10, bilaga 3.

Tabell 2 Andel matchningsbara efter första, andra och tredje kontakten med arbetsförmedlare

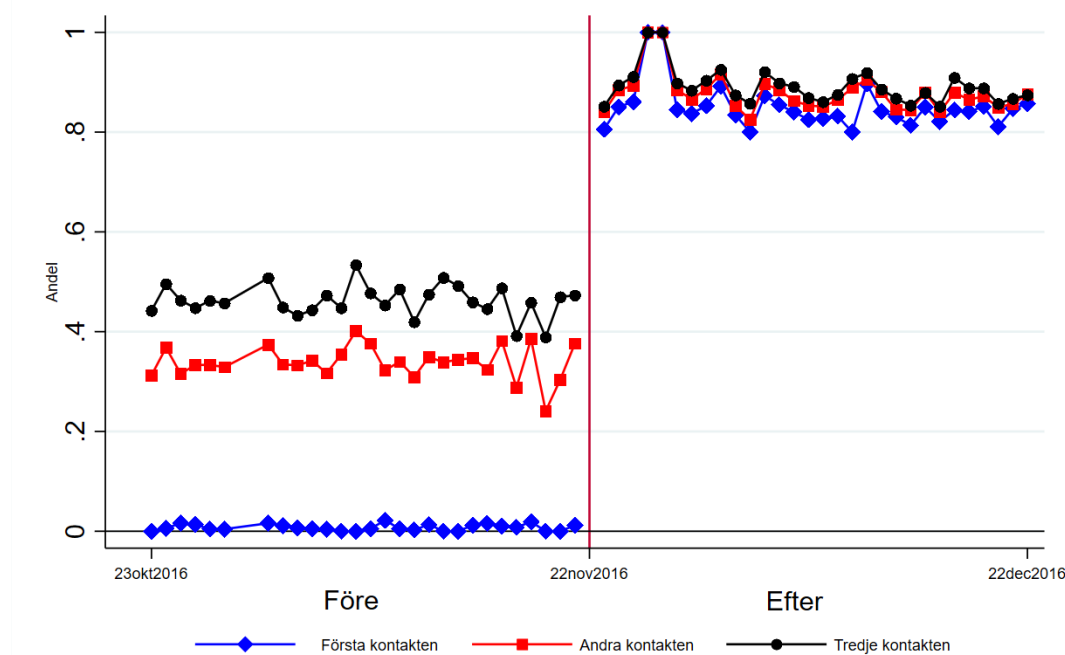
	Före	Observationer	Efter	Observationer	Totalt antal observationer
Förvalt i systemet	0		100		
Första kontakten	1,0 %	12 025	84,6 %	11 572	23 597
Andra kontakten	34,5 %	12 011	87,3 %	11 562	23 573
Tredjekontakten	46,3 %	11 699	88,6 %	11 241	22 940

Not. Andelarna är avrundade till en decimal. Notera att det är samma individer som ingår i de olika raderna. Skillnader i antal observationer beror på att vissa arbetssökande enbart har en eller två kontakter med arbetsförmedlare.

Figur 1 visar hur andelen matchningsbara förändras i takt med att arbetssökande träffar sin arbetsförmedlare. De förändringar som sker består främst i att föregruppen justeras upp. Det är dock fortfarande en väsentligt lägre andel som

klassas som matchningsbara efter kontakt med arbetsförmedlare i föregruppen jämfört med eftergruppen.

Figur 1 Andel matchningsbara efter första, andra och tredje kontakten med arbetsförmedlare



5.1.1 Påverkas arbetsförmedlarnas beslut i och med systemförändringen?

Systemförändringen har påverkat arbetsförmedlarnas beslut i avseendet att fler arbetssökande får en omklassificering redan vid det första mötet med arbetsförmedlaren. Det kvarstår dock en stor skillnad i andelen som bedöms som matchningsbara även efter att de arbetssökande har träffat sin arbetsförmedlare tre gånger. Detta är ett tecken på att intentionen bakom förändringen av förvalet har uppnåtts och att fler arbetssökande som de facto är matchningsbara efter systemförändringen också registreras som det.

5.2 Vilka arbetssökande justerades upp respektive ned vid möte med arbetsförmedlare?

Som påtalats tidigare har arbetsförmedlaren i det personliga mötet med arbetssökande möjlighet att ändra förvalet vad gäller om den arbetssökande ska klassas som matchningsbar eller inte. För att undersöka justeringarna närmre har utvalda personliga egenskaper studerats hos de arbetssökande som justerades upp respektive ned i före- respektive eftergruppen vid möte med arbetsförmedlare.³⁵

³⁵ I denna analys studeras således om de utvalda egenskaperna är signifikant korrelerade med att justeras upp respektive ned för de arbetssökande. I urvalet finns ingen restriktion på när under inskrivningsperioden justeringen ska ha genomförts av arbetsförmedlaren. Samtliga individer i urvalet som någon gång under sin inskrivningsperiod har fått en justering ingår. Sista kontakten med myndigheten används för att studera om de

5.2.1 Uppjustering i föregruppen

Bland dem som skrevs in före systemförändringen finns möjligheten för arbetsförmedlaren att vid ett personligt möte justera upp den arbetssökande från ej matchningsbar till matchningsbar. Det finns vissa skillnader i egenskaper mellan arbetssökande som justeras upp respektive de som inte justeras, se tabell 3. Bland annat är det en högre andel med erfarenhet i sökt yrke samt färre med högst en förgymnasial utbildning och med en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga som justeras upp jämfört med de som behöll den förvalda klassningen. Således är sannolikheten att justeras upp före systemförändringen lägre för de med högst förgymnasial utbildning samt för de som har en registrerad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och högre för de med erfarenhet inom sökt yrke. Av totalt 12 025 individer i föregruppen är det 6 776 som har justerats upp.

Tabell 3 Personliga egenskaper hos arbetssökande som justerades upp respektive ej justerades före systemförändringen

	Upp-justerade	Ej justerade	Differens	Observationer
Kvinna	47,7 %	48,7 %	-1,1 %	12 025
Högst förgymnasial utbildning	13,9 %	19,2 %	-5,4 %	12 025
Högst gymnasial utbildning	52,0 %	50,0 %	2,0 %	12 025
Funktionsnedsättning	2,7 %	6,7 %	-3,9 %	12 025
Erfarenhet i sökt yrke	76,3 %	58,3 %	18,0 %	12 025
Utrikes född	23,1 %	23,2 %	-0,1 %	12 025
Ålder	33,7 år	33,3 år	0,4 år	12 025
Inskrivningsperioder hos Af	4,5 perioder	4,5 perioder	0,0 period	12 025

Not. Andelarna är avrundade till en decimal. Differenserna för högst förgymnasial utbildning***, funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga*** samt erfarenhet i sökt yrke*** är statistiskt signifikanta.

5.2.2 Nedjustering i eftergruppen

Bland dem som skrevs in efter systemförändringen finns istället möjligheten för arbetsförmedlaren att vid det personliga mötet justera ned den arbetssökande från matchningsbar till ej matchningsbar. När egenskaperna hos de som justeras ned studeras kan vi bl.a. se att det är en högre andel som har högst förgymnasial utbildning samt som har en registrerad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Dessutom har de arbetssökande som justeras ned mindre erfarenhet i sökt yrke, de är yngre och har något kortare inskrivningstid än dem som ej justeras, se tabell 4. Således är sannolikheten att justeras ned efter systemförändringen högre för arbetssökande med högst förgymnasial utbildning samt om den arbetssökande har en registrerad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Vidare

arbetssökande har justerats, hänsyn tas ej till om arbetssökande har justerats flera gånger under sin inskrivningsperiod.

är sannolikheten lägre att justeras ned för de arbetssökande som har erfarenhet i sökt yrke. Resultaten visar även att nedjusteringen minskar med stigande ålder och antalet inskrivningsperioder på Arbetsförmedlingen. Av totalt 11 572 individer i eftergruppen är det 1 469 som har justerats ned.

Tabell 4 Personliga egenskaper hos arbetssökande som justerades ned respektive ej justerades efter systemförändringen

	Ned-justerade	Ej justerade	Differens	Observationer
Kvinna	47,9 %	45,6 %	2,3 %	11 572
Högst förgymnasial utbildning	30,4 %	14,5 %	16,0 %	11 572
Högst gymnasial utbildning	48,8 %	50,4 %	-1,6 %	11 572
Funktionsnedsättning	12,0 %	2,9 %	9,1 %	11 572
Erfarenhet i sökt yrke	45,2 %	71,9 %	-26,7 %	11 572
Utrikes född	24,4 %	23,7 %	0,7 %	11 572
Ålder	32,3 år	34,3 år	-2 år	11 572
Inskrivningsperioder hos Af	4,2 perioder	4,5 perioder	-0,3 perioder	11 572

Not. Andelarna är avrundade till en decimal. Differenserna för högst förgymnasial utbildning***, funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga***, erfarenhet i sökt yrke***, ålder*** och inskrivningsperioder** är statistiskt signifikanta.

5.2.3 Vad visar justeringarna som genomförts av arbetsförmedlare?

När de personliga egenskaperna studeras för de arbetssökande som justerats i möte med arbetsförmedlare kan vi konstatera att arbetssökande som står närmare arbetsmarknaden i högre grad justeras upp i föregruppen. I eftergruppen ser vi att personer som i regel står längre ifrån arbetsmarknaden justeras ned. Dessa justeringar ligger i linje med vad man kan förvänta sig och de har sannolikt varit välgrundade och baserade på arbetsförmedlarens arbetsmarknadspolitiska bedömning.

Något som är värt att poängtera vad gäller justeringarna är att vi inte ser några statistiskt signifikanta könsskillnader bland arbetssökande som har justerats upp respektive ned. Detta kan ses som en positiv indikation på att kvinnor och män behandlas lika vad gäller justeringarna som genomförs av arbetsförmedlarna. Det är viktig kunskap att ta med sig eftersom tidigare studier har visat att kvinnor i lägre utsträckning bedömts som matchningsbara samt att matchningsunderlaget har haft en sämre kvalitet.³⁶

³⁶ Se Cheung (2018) samt Arbetsförmedlingen (2016b).

5.3 Är före- och eftergruppen jämförbara?

Systemförändringen innebär en stor förändring i andelen som klassas som matchningsbara, även efter kontakt med arbetsförmedlare. För att kunna mäta effekterna och jämföra grupperna samt deras utfall på arbetsmarknaden, före respektive efter systemförändringen, måste grupperna vara jämförbara. Det vill säga att grupperna är så lika varandra att vi kan betrakta det som så gott som slumpmässigt om de tillhör före- eller eftergruppen. Vi undersöker här ett antal variabler som historiskt har spelat roll för sannolikheten att få ett arbete. Individernas egenskaper kan ses nedan i tabell 5, och i figur 2 bilaga 3 återfinns egenskaperna över den studerade tidsperioden.

Tabell 5 Personliga egenskaper för arbetssökande i före- och eftergruppen

	Före	Efter	Differens	Observationer
Kvinna	48,1 %	45,9 %	2,2 %	23 597
Högst förgymnasial utbildning	16,2 %	16,5 %	0,3 %	23 597
Högst gymnasial utbildning	51,1 %	50,2 %	0,9 %	23 597
Funktionsnedsättning	4,5 %	4,0 %	0,4 %	23 597
Erfarenhet i sökt yrke	68,4 %	68,5 %	0,1 %	23 597
Utrikes född	23,2 %	23,8 %	0,6 %	23 597
Ålder	33,5 år	34,0 år	0,5 år	23 597
Inskrivningsperioder hos Af	4,5 perioder	4,5 perioder	0,0 period	23 597

Not. Andelarna är avrundade till en decimal. Differenserna för kvinna***, funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga* samt ålder** är statistiskt signifikanta.

Det finns mindre skillnader mellan före- och eftergruppen. Balansen visar en statistisk signifikant skillnad i andel kvinnor där andelen är 2,2 procentenheter lägre i eftergruppen. Skillnaden är relativt liten, om än inte helt försumbar. Även för funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och ålder identifieras statistiskt signifikanta skillnader, de är dock små. Bland övriga variabler finns inte några statistiskt signifikanta skillnader mellan de två grupperna. Sammantaget är skillnaderna mellan grupperna små (mindre än en procentenhet för samtliga variabler förutom kön). Med avseende på dessa observerbara faktorer kan indelningen i de två grupperna alltså betraktas som så gott som slumpmässiga. För att minska oförklarad varians och säkerställa att arbetssökande med liknande förutsättningar de facto jämförs i analyserna kommer kontrollvariabler inkluderas i regressionsanalyserna.

6 Effekter av systemförändringen

I följande kapitel redovisas huvudresultaten, dvs. effekten av systemförändringen i variabeln matchningsbar på arbetssökandes arbetsmarknadsutfall. Resultaten presenteras för utfallen återgång i arbete och utbildning samt för möjliga förklarande mekanismer i form av huruvida arbetssökande har fått platsanvisning, platsförslag eller ingått i urval till arbetsgivare.

6.1 Effekter på återgång till arbete samt utbildning

När den samlade effekten på återgång till arbete och utbildning studeras kan en relativt stor effekt konstateras, se tabell 11, bilaga 3. Bland de som skrev in sig efter systemförändringen har en större andel gått till både arbete och utbildning. Effekten av systemförändringen är 6,9 procentenheters högre övergång till arbete eller utbildning inom tre månader. Detta kan jämföras med medelvärdet före systemförändringen på 20,4 procent. Effekten av systemförändringen inom tre månader innebär en ökning med cirka 34 procent av andelen som går till arbete eller utbildning.³⁷ Effekten på övergången till arbete eller utbildning inom sex månader är ungefär lika stor i procentenheter där en ökning på 7,0 kan fastställas. Dock är den relativt sett mindre då det ger en ökning på cirka 17 procent. Inom 12 månader konstateras en 4,9 procentenheters högre övergång till arbete eller studier vilket motsvarar en ökning på drygt 8 procent.

Den samlade effekten på övergången till arbete eller studier består framför allt av en högre övergång till arbete, se tabell 6. Det är möjligen lite förvånande med en positiv effekt på övergången till utbildning, effekterna är genomgående små men inte försumbara relativt sett, se tabell 6.³⁸ När effekten på övergången till arbete studeras separat är det framför allt övergången till arbete utan stöd som ger utslag. När övergången till arbete med stöd studeras kan inga signifikanta effekter konstateras, se tabell 6.

³⁷ Förändringen beräknas genom att dividera koefficienten för efter med medelvärdet för föregruppen och omvandla från decimal till procent.

³⁸ Det är osannolikt att dessa resultat ska ha påverkats av säsongsvariationer då terminsstarten för VT 2017 ligger inom uppföljningsperioden på 3 månader och terminsstarten för HT 2017 ligger inom uppföljningsperioden på 12 månader för både för före- och eftergruppen. Notera att det i personer räknat enbart är 82 personer fler i eftergruppen som gått till utbildning inom tre månader. Det är dessutom 64 personer i eftergruppen som har justerats ned till att klassas som ej matchningsbara under sin inskrivningstid. Inom alla tre tidsintervallen, tre, sex respektive tolv månader, är det en något högre andel av de som justerats ned som går till utbildning.

Tabell 6 Andel i arbete utan stöd, arbete med stöd samt utbildning

	Arbete utan stöd 3 mån	Arbete utan stöd 6 mån	Arbete utan stöd 12 mån
Efter systemförändringen	0.060*** (0.005)	0.061*** (0.006)	0.036*** (0.006)
Medelvärde föregruppen	0,181	0,369	0,522
Kontroller	Ja	Ja	Ja
Observationer	23 597	23 597	23 597
	Arbete med stöd 3 mån	Arbete med stöd 6 mån	Arbete med stöd 12 mån
Efter systemförändringen	0.001 (0.001)	0.002 (0.001)	0.002 (0.002)
Medelvärde föregruppen	0,005	0,012	0,022
Kontroller	Ja	Ja	Ja
Observationer	23 597	23 597	23 597
	Utbildning 3 mån	Utbildning 6 mån	Utbildning 12 mån
Efter systemförändringen	0.009*** (0.002)	0.007*** (0.002)	0.011*** (0.003)
Medelvärde föregruppen	0,021	0,030	0,044
Kontroller	Ja	Ja	Ja
Observationer	23 597	23 597	23 597

Not: Utfallsvariablerna är sannolikheten att ha ett arbete eller utbildning samt arbete utan stöd inom tre, sex och tolv månader. Robusta standardfel klustrade på kommunnivå i parentes, *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. De kontroller som används är den arbetssökandes kön, om den arbetssökande har en registrerad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, erfarenhet i sökt yrke, ålder, utbildningsnivå, födelseland, inskrivningsperiod och kommun.

6.2 Effekter på platsanvisning, platsförslag och att ingå i urval

Resultaten visar att arbetssökande i eftergruppen i större utsträckning har fått platsanvisningar eller platsförslag samt ingått i urval till arbetsgivare. Detta är en trolig mekanism bakom den högre övergången till arbete utan stöd efter systemförändringen.

Det finns en stor samlad effekt på andelen som fått platsanvisning, platsförslag samt ingått i urval, särskilt på kort sikt, se tabell 12 bilaga 3. Den samlade effekten kommer främst från att en högre andel av dem som skrivit in sig efter systemförändringen har fått platsförslag eller ingått i urval, se tabell 7. Samtidigt ökar platsanvisningarna från en låg nivå där effekterna innebär en ungefärlig fördubbling av andelen som fått en platsanvisning inom 3 månader.

Tabell 7 Andel som fått platsanvisning, platsförslag eller ingått i urval till arbetsgivare

	Platsanvisning 3 mån	Platsanvisning 6 mån	Platsanvisning 12 mån
Efter systemförändringen	0.018*** (0.002)	0.016*** (0.003)	0.015*** (0.003)
Medelvärde föreggruppen	0,017	0,029	0,039
Kontroller	Ja	Ja	Ja
Observationer	23 597	23 597	23 597
	Platsförslag 3 mån	Platsförslag 6 mån	Platsförslag 12 mån
Efter systemförändringen	0.118*** (0.007)	0.108*** (0.007)	0.102*** (0.007)
Medelvärde föreggruppen	0,265	0,318	0,358
Kontroller	Ja	Ja	Ja
Observationer	23 597	23 597	23 597
	Ingått i urval 3 mån	Ingått i urval 6 mån	Ingått i urval 12 mån
Efter systemförändringen	0.080*** (0.007)	0.080*** (0.007)	0.075*** (0.008)
Medelvärde föreggruppen	0,114	0,177	0,223
Kontroller	Ja	Ja	Ja
Observationer	23 597	23 597	23 597

Not: Utfallsvariablerna är sannolikheten att ha fått en platsanvisning, ett platsförslag samt kommit med i urval till arbetsgivare inom tre, sex och tolv månader. Robusta standardfel klustrade på kommunnivå i parentes, *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. De kontroller som används är den arbetssökandes kön, om den arbetssökande har en registrerad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, erfarenhet i sökt yrke, ålder, utbildningsnivå, födelseland, inskrivningsperiod och kommun.

6.3 Heterogena effekter för kvinnor och män

Analysen genomförs även för män och kvinnor separat.³⁹ Resultaten visar att den sammanlagda effekten på övergången till arbete eller utbildning är något större för män än för kvinnor. Skillnaden är dock inte statistiskt signifikant.⁴⁰

När effekterna studeras separat för utbildning och arbete kan konstateras att den sammanlagda effekten döljer effekter som går i olika riktningar för kvinnor respektive män. Det finns en svag positiv effekt för kvinnor vad gäller övergången till utbildning både inom 3 och 12 månader. För män finns å andra sidan ingen statistiskt signifikant effekt på övergången till utbildning.⁴¹ När övergången till arbete utan stöd studeras kan fastställas att effekten är större för män än kvinnor och att skillnaden är statistiskt signifikant. Skillnaden är mindre på kort sikt (inom 3 månader) än på

³⁹ I denna analys studeras utfallen enbart på 3 och 12 månaders sikt.

⁴⁰ Se tabell 13, bilaga 3 för heterogena effekter inom tre månader samt tabell 17, bilaga 3 för dito inom tolv månader. Samtliga analyser för heterogena effekter har studerats inom 3 respektive 12 månader. Se tabell 13–20 i bilaga 3 för samtliga tabellunderlag.

⁴¹ Se tabell 13 för effekterna inom tre månader samt tabell 17 för dito inom tolv månader i bilaga 3.

längre sikt (12 månader). För anställningar med stöd finns inga signifikanta effekter för vare sig kvinnor eller män, se tabell 14 och 18 i bilaga 3.

Vidare finns det inga statistiskt signifikanta könsskillnader i effekterna på andelen som har fått platsanvisning, platsförslag eller som ingått i urval till arbetsgivare.⁴² Detta är viktiga och positiva resultat.

6.4 Vad kan förklara resultaten av effektutvärderingen?

I rapporten identifieras relativt stora effekter på övergången till arbete och utbildning. Främst gäller det övergången till arbete utan stöd där en viktig mekanism tycks vara att arbetssökande efter systemförändringen i större utsträckning får platsanvisning, platsförslag eller ingår i urval till arbetsgivare. Mekanismen förefaller naturlig då fler arbetssökande är matchningsbara efter systemförändringen och därmed automatiskt kan matchas mot arbete utan att kontakt tas med ansvarig arbetsförmedlare. Resultaten ligger även i linje med tidigare studier där t.ex. Riksrevisionen (2020) drar slutsatsen att arbetsförmedlare som främjar sökaktivitet med bl.a. platsförslag och platsanvisning får fler arbetssökande i arbete.

Eftersom vi i rapporten enbart studerar arbetssökande som skriver in sig online via myndighetens hemsida är det viktigt att komma ihåg att dessa personer ofta står närmare arbetsmarknaden än arbetssökande som skriver in sig via andra kanaler.⁴³ Detta faktum kan vara en viktig förklaring till att vi ser så stora effekter. I analysen har vi helt enkelt en selekterad grupp av arbetssökande som kan förväntas ha en snabbare återgång till arbete än arbetssökande som skriver in sig via andra kanaler. På dessa arbetssökandes väg mot ett nytt arbete kan vi se att platsanvisning, platsförslag och att ingå i urval till arbetsgivare har en stor betydelse vilket kan bero på att det just är en selekterad grupp som gynnas av denna typ av insatser.

6.5 Hur stabila är resultaten?

För att testa hur stabila och därmed hur trovärdiga de skattade effekterna är har olika urval testats. Sammantaget är resultat och slutsatser i rapporten stabila för de variationer i analyserna som har genomförts.

Det är av stor vikt att urvalet görs för en korrekt tidsperiod eftersom vi antar att arbetssökande som skriver in sig runt brytpunkten är lika och att deras personliga egenskaper därmed fördelas slumpmässigt. Ju snävare urval kring datumet för systemförändringen är, desto mer troligt är det att grupperna inte skiljer sig åt i andra avseenden. En längre tidsperiod ger fler observationer som innebär att statistiskt säkrare estimeringar kan genomföras men till priset av att sannolikheten att det finns annat som skiljer grupperna åt ökar. Det finns med andra ord både för- och nackdelar med att använda data för en kortare respektive längre tidsperiod.

⁴² Se tabell 15 och 16 för effekterna inom tre månader samt 19 och 20 för dito inom tolv månader i bilaga 3.

⁴³ Se t.ex. Özcan m.fl. (2018).

I känslighetsanalyserna har både ett snävare och ett vidare urval än inskrivningar gjorda 30 dagar före och efter brytpunkten testats. Det snävare urvalet studerar inskrivning två veckor före respektive efter brytpunkten och det vidare urvalet studerar inskrivning två månader före respektive efter systemförändringen. I allt väsentligt står sig resultaten från huvudanalysen oavsett vilket av dessa urval som används. Vissa effekter, främst vad avser de heterogena effekterna där kvinnor och män jämförs, är insignifikanta eller har en svag signifikans i analysen då ett snävare urval används. Detta är inte förvånande eftersom antalet observationer är väsentligt färre. På motsvarande sätt finns det några effekter som inte är signifikanta i huvudanalysen men som är svagt signifikanta när ett större urval används.

7 Slutsatser

Resultaten visar att utformningen av digitala system och vad som används som förval på olika variabler har stor betydelse för de arbetssökande och deras återgång till arbete. I rapporten identifieras relativt stora effekter på övergången till arbete och utbildning. Främst gäller det övergången till arbete utan stöd. En viktig mekanism bakom dessa resultat tycks vara att arbetssökande efter systemförändringen i större utsträckning fått platsanvisning, platsförslag eller ingått i urval till arbetsgivare.

När resultaten studeras separat för kvinnor och män kan mindre skillnader identifieras. Kvinnor övergår i något högre utsträckning till utbildning och i något lägre utsträckning till arbete utan stöd. Däremot finns inga könsskillnader bland arbetssökande som får platsanvisning, platsförslag eller ingår i urval. Vi kan dessutom se att det inte finns några statistiskt signifikanta skillnader i de justeringar som genomförts av arbetsförmedlare vad gäller om den arbetssökande bedöms som matchningsbar eller inte. Detta är positivt i relation till tidigare studier som visat att kvinnor i lägre utsträckning bedöms som matchningsbara.

Kunskap om hur insatser och program fungerar för de arbetssökande kan bidra till en mer effektiv användning av de resurser som riktas till Arbetsförmedlingen. Det är dock inte bara insatserna som påverkar arbetssökandes återgång till arbete och studier. Ökad kunskap inom flera olika områden ger bättre beslutsunderlag för att identifiera behov av eventuella justeringar inom arbetsmarknadspolitiken. Kunskap om hur interna systemförändringar och förval påverkar de arbetssökande är viktigt att ta i beaktande inte minst idag när en betydligt högre andel arbetssökande skriver in sig via digitala kanaler och har mindre kontakt med myndighetens förmedlare.

Att använda sig av förval har inom beteendekonomin setts som en teknik för så kallad *nudging*.⁴⁴ Nudging kan beskrivas som att man ger personer en *knuff* i rätt riktning i olika beslutssituationer för att få individen att fatta bättre beslut för individen själv och eller samhället. Det är viktigt att ta hänsyn till den litteratur som finns tillgänglig inom detta område om myndigheten i framtiden inför eller modifierar förval. Tidigare litteratur visar att väl utformade beslutssituationer och förval kan användas för att utforma och genomföra politik på ett mer träffsäkert sätt och även bidra till en mer evidensbaserad politik i situationer där traditionella styrmedel inte fungerar.⁴⁵

Enligt Arbetsförmedlingens värdegrund ska myndighetens arbetssätt präglas av rättssäkerhet, effektivitet och samverkan. Myndigheten ska vidare utgå ifrån den arbetssökandes behov och använda bästa befintliga kunskap om vad som ger resultat för den arbetssökande. För att uppfylla detta bör myndigheten ta med sig att förändringar av interna system i förlängningen påverkar de arbetssökande och att rätt utformning av förval kan bidra till bättre resultat inte bara för myndigheten

⁴⁴ Litteraturen angående nudging har vuxit fram under senare år och Richard Thaler har bidragit med banbrytande forskning där insikter från psykologisk forskning tillämpas på ekonomiskt beslutsfattande. Se bilaga 1 eller t.ex. Thaler och Sunstein (2008) för mer detaljerad information om nudging.

⁴⁵ Se Ramsberg (2016) för en genomgång om hur nudging kan användas inom den offentliga sektorn i Sverige.

internt utan även för de arbetssökande. Det är således viktigt att ta vara på forskning och befintlig kunskap när man utformar och modifierar digitala system i framtiden.

8 Referenser

- Arbetsförmedlingen (2014), Arbetsförmedlingens författningssamling (AFFS), Arbetsförmedlingens föreskrifter för individuella handlingsplaner, AFFS 2014:1.
- Arbetsförmedlingen (2016a), Internt beslut, Ändring av förvalt status Matchningsbar/Kontakta Af i systemstödet för Inskrivning/Boka möte via webben, Dnr. Af-2016/0034 4264
- Arbetsförmedlingen (2016b), Internt PM, Jämställdhetsintegrering av etableringsuppdraget – Hur ser problembilden ut?
- Arbetsförmedlingen (2018a), Handläggarsöd, matchning till arbete. Dnr. Af-2018/00566501.
- Arbetsförmedlingen (2018b), Handläggarsöd, Sökandekategorier. Dnr. Af-2018/00130470.
- Arbetsförmedlingen (2019a), Handläggarsöd, Arbetssökandes inskrivning på Arbetsförmedlingen. Dnr. Af-2019/0034 4687.
- Arbetsförmedlingen (2019b), Kund- och kanalförflyttning – En fördjupad uppföljning, Arbetsförmedlingen analys 2019:14. Dnr Af-2019/0043 6407.
- Arbetsförmedlingen (2020a), Handläggarsöd, Arbetssökandes planering, Dnr. Af-2020/0005 6208.
- Arbetsförmedlingen (2020b), Arbetsförmedlingens årsredovisning 2019.
- Cheung, M. (2018), Hur skapar vi en mer jämställd arbetsmarknadsetablering? En studie av Arbetsförmedlingens förmedlingsverksamhet och insatser ur ett jämställdhetsperspektiv, Arbetsförmedlingens Working paper 2018:2.
- Cheung, M., Egebark, J., Forslund, A., Laun, L., Rödin, M. & J. Vikström. (2019), Effekter av förstärkta förmedlingsinsatser: lärdomar från en försöksverksamhet. Rapport 2019:27, IFAU.
- Dahlquist, M. & Martinez, J. (2015), Investor Inattention: A Hidden Cost of Choice in Pension Plans? *European Financial Management*, vol. 21, nr. 1, s 1–19.
- Egebark, J. & Ekström, M. (2016), Can indifference make the world greener? *Journal of Environmental Economics and Management*. 76. 1-13.
- Förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.
- Förordningen med instruktion för Arbetsförmedlingen (2007:1030).
- Jansson Dahlén, F. (2009), En effektiv arbetsförmedling – matchning, resursfördelning och drivkrafter, Arbetsförmedlingens Working paper 2009:4.

Johnson, E. J. and D. Goldstein. (2003), Do Defaults Save Lives? *Science*, Vol. 302, pp. 1338–1339.

Konjunkturinstitutet (2020), Information och data angående konjunkturbarometern, Hämtad 2020-10-21.

<https://www.konj.se/publikationer/konjunkturbarometern.html>

Lee, David S., & T. Lemieux. (2010), Regression Discontinuity Designs in Economics, *Journal of Economic Literature*, 48 (2): 281-355.

Ramsberg, F. (2016), När det rätta blir det lätta: en ESO-rapport om "nudging", ESO 2016:7, Finansdepartementet, Regeringskansliet.

Regeringsbeslut A2020/00865/A, Regleringsbrev för budgetåret 2020 avseende Arbetsförmedlingen.

Riksrevisionen (2020), Effektiviteten i förmedlingsverksamheten – förmedlarnas attityder och arbetssätt har betydelse, RiR 2020:5.

Statistiska centralbyrån (2020), Information och data angående arbetslöshet från AKU, Hämtad 2020-10-21. <https://www.scb.se/AM0401>

Thaler, R. & Benartzi, S. (2004), Save More Tomorrow: Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving, *Journal of Political Economy*, vol. 112, nr. 1, s. 164-87.

Thaler, R. & Mullainathan, S. (2008), Behavioral Economics. I Henderson, R. (red.) *Concise Encyclopedia of Economics* (andra uppl.). Indianapolis: Library of Economics and Liberty.

Thaler, R. & Sunstein, C. (2008), *Nudge: Improving Decisions about Health, Wealth and Happiness*, New York: Penguin Books.

Özcan, G., Eliasson, T. och H. Persson. (2018), Uppföljning av piloten – Service på distans, Arbetsförmedlingens Working paper 2018:3, Arbetsförmedlingen.

Bilaga 1 Förval – en teknik för nudging

Litteraturen angående nudging har vuxit fram under senare år och handlar om att ge personer en knuff i rätt riktning i olika beslutssituationer. Tanken är att skapa knuffen genom att göra en enkel förändring i beslutsfattningsmiljön. Genom att ändra något i omgivningen för beslutet ska individens psykologiska process påverkas för att fatta ett bättre beslut för individen och eller samhället.⁴⁶ Det är viktigt att poängtera att nudging inte syftar till att ändra beslutsfattarens attityder utan istället påverka den psykologiska processen. Alltså innebär nudgen ingen begränsning av beslutsfattarens handlingsfrihet.⁴⁷

Att använda ett förvalt värde innebär alltså inte att inskränka individens möjlighet att fatta ett beslut utan snarare påverka individen att göra ett bättre val. Det har visat sig att individer ofta väljer att skjuta upp beslut och undvika beslut om det är möjligt.⁴⁸ Ett väl utformat förval kan då hjälpa individen att fatta ett bättre val för denne själv och eller samhället. Förvalda värden kan vara allt från att skrivaren på jobbet är inställd på dubbelsidig utskrift vilket minskar pappersförbrukningen⁴⁹ till att man automatiskt är inskriven som organdonator om inte ett aktiv val görs vilket bidrar till en högre andel donatorer.⁵⁰ Det finns således en stor bredd i områden där förval kan användas som en nudge och påverka individers beslut. Nudging har dessutom visat sig fylla en viktig funktion genom att bidra till en mer evidensbaserad politik och offentlig förvaltning. Olika former av nudges kan användas där traditionella styrmedel av olika skäl inte uppfyller målen för politiken på ett bra sätt.⁵¹

⁴⁶ Bakgrunden till att vilja påverka beslutssituationer är att beteendekonomisk forskning visar att individer som ska fatta komplicerade beslut inte handlar rationellt. Mänskligt beteende är mer komplicerat än vad som normalt antas i ekonomiska modeller med antagande om att individer är fullt informerade, rationella och nyttomaximerande, se Thaler och Mullainathan (2008).

⁴⁷ Se Thaler och Sunstein (2008).

⁴⁸ Att undvika att ändra ett redan fattat beslut kallas *status quo bias*. Detta förekommer även när tidigare beslut visat sig vara mindre bra, se t.ex. Thaler och Benartzi (2004). Ett svenskt exempel är att individer inte ändrar sitt premiepensionssparande även när det gått dåligt under många år vilket medför att sparandet minskar se Dahlquist och Martinez (2015).

⁴⁹ Se Egebark och Ekström (2016).

⁵⁰ Se Johnson och Goldstein (2003).

⁵¹ Se Ramsberg (2016) för en gedigen genomgång om hur nudging kan användas inom den offentliga sektorn i Sverige.

Bilaga 2 Beskrivning av variabler

Tabell 8 Definition av kontrollvariabler

Variabelnamn	Beskrivning
Kvinna	Anger den arbetssökandes kön (1/0)
Funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga	Anger om den arbetssökande har en funktionshinderskod som medför nedsatt arbetsförmåga (1/0)
Erfarenhet i sökt yrke	Anger om den arbetssökande har erfarenhet i sökt yrke (1/0)
Ålder	Den arbetssökandes ålder (kontinuerlig)
Utbildningsnivå	Anger om den arbetssökande har högst en förgymnasial utbildning eller en gymnasieutbildning (1/0)
Utrikes född	Anger om den arbetssökande är utrikes född (1/0)
Inskrivningsperioder hos AF	Anger antal inskrivningsperioder den arbetssökande historiskt har haft, inklusive den aktuella (kontinuerlig)
Kommun	Anger den kommun den arbetssökande är folkbokförd i vid inskrivningstillfället

Tabell 9 Förteckning över avaktualiseringsorsaker och sökandekategorier som utgör respektive utfall

Variabelnamn	Beskrivning
Arbete	
Utan stöd	<p><i>Avaktualiseringsorsak:</i> 1 Tillsvidareanställning/Egen näringsverksamhet utan stöd 2 Fått tidsbegränsad anställning 3 Fått fortsatt anställning hos samma arbetsgivare</p> <p><i>Sökandekategori:</i> 21 Deltidsarbetslös 22 Timanställd 31 Tillfälligt arbete 41 Ombytessökande</p>
Med stöd	<p><i>Avaktualiseringsorsak:</i> 4 Fått anställning hos Samhall</p> <p><i>Sökandekategori:</i> 33 Nystartsjobb 35 Ombytessökande Samhall 36 Särskilt Nystartsjobb 37 Nystartsjobb 38, 39 Lönebidrag 40 Yrkesintroduktion 42 Lönebidrag för anställning 43 Offentligt skyddat arbete 46 Start av näringsverksamhet 49 Särskilt anställningsstöd 51 Beredskapsarbete 56 Kulturarvslyftet 78 Lönebidrag för utveckling i anställning hos Samhall och Instejsjobb</p>
Utbildning	<p><i>Avaktualiseringsorsak:</i> 7 Annan utbildning än AUB</p>
Platsanvisning	ANV som anvisningstyp
Platsförslag	PLF som anvisningstyp
Urval	PRE som anvisningstyp

Bilaga 3 Kompletterande tabeller

Andel som är matchningsbara

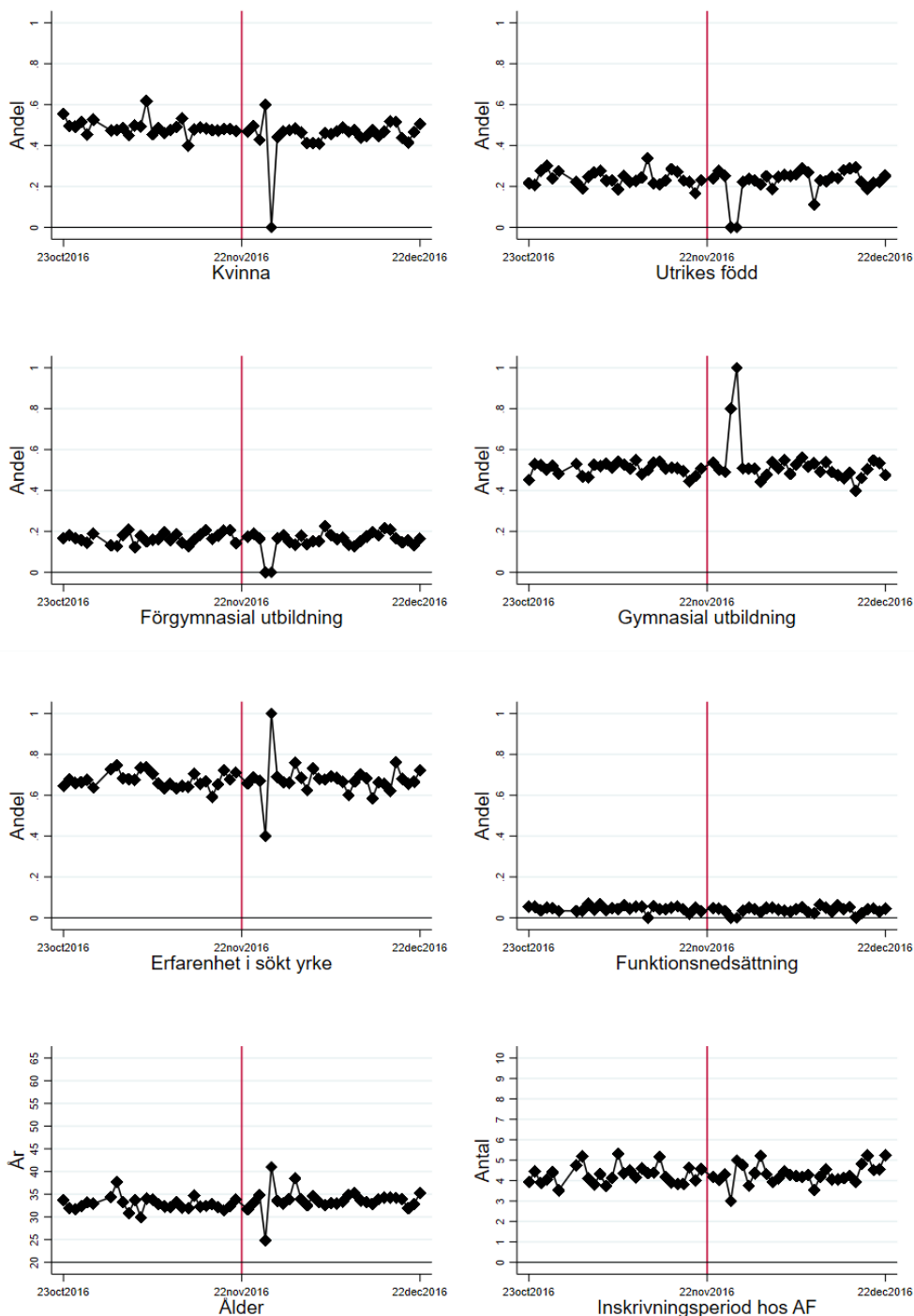
Tabell 10 Matchningsbara efter första, andra och tredje kontakten med arbetsförmedlare

	Första kontakt	Andra kontakt	Tredje kontakt	Första kontakt	Andra kontakt	Tredje kontakt
Efter systemförändring	0.836***	0.529***	0.423***	0.835***	0.528***	0.421***
	(0.004)	(0.011)	(0.012)	(0.005)	(0.011)	(0.012)
Konstant	0.010***	0.345***	0.463***			
	(0.002)	(0.010)	(0.012)			
Kontroller	Nej	Nej	Nej	Ja	Ja	Ja
Observationer	23 597	23 573	22 940	23 597	23 573	22 940

Not: Utfallsvariabeln är sannolikheten att vara matchningsbar efter första, andra och tredje kontakten. Robusta standardfel klustrade på kommunnivå i parentes, *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. De kontroller som används är den arbetssökandes kön, om den arbetssökande har en registrerad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, erfarenhet i sökt yrke, ålder, utbildningsnivå, födelse land, inskrivningsperiod och kommun.

Är före- och eftergruppen jämförbara?

Figur 2 Balansen före och efter systemförändringen för olika bakgrundsvariabler



Not: Punkterna som sticker ut strax efter systemförändringen beror på att ett fåtal personer skrev in sig under dessa två dagar som inföll under en helg. Ett fåtal individer påverkar således medelvärdet under dessa dagar.

Samlade effekter

Tabell 11 Andel i anställning eller utbildning

	Arbete, Utbildning 3 mån	Arbete, Utbildning 6 mån	Arbete, Utbildning 12 mån
Efter systemförändringen	0.069*** (0.006)	0.070*** (0.007)	0.049*** (0.006)
Medelvärde föregruppen	0,204	0,405	0,575
Kontroller	Ja	Ja	Ja
Observationer	23 597	23 597	23 597

Not: Utfallsvariablerna är sannolikheten att ha ett arbete eller utbildning samt arbete utan stöd inom tre, sex och tolv månader. Robusta standardfel klustrade på kommunnivå i parentes, *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. De kontroller som används är den arbetssökandes kön, om den arbetssökande har en registrerad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, erfarenhet i sökt yrke, ålder, utbildningsnivå, födelseland, inskrivningsperiod och kommun.

Tabell 12 Andel som fått en platsanvisning, platsförslag eller ingått i urval till arbetsgivare

	Platsanvisning, Platsförslag, Urval 3 mån	Platsanvisning, Platsförslag, Urval 6 mån	Platsanvisning, Platsförslag, Urval 12 mån
Efter systemförändringen	0.151*** (0.008)	0.131*** (0.008)	0.117*** (0.009)
Medelvärde föregruppen	0,335	0,414	0,466
Kontroller	Ja	Ja	Ja
Observationer	23 597	23 597	23 597

Not: Utfallsvariablerna är sannolikheten att ha ett arbete eller utbildning samt arbete utan stöd inom tre, sex och tolv månader. Robusta standardfel klustrade på kommunnivå i parentes, *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. De kontroller som används är den arbetssökandes kön, om den arbetssökande har en registrerad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, erfarenhet i sökt yrke, ålder, utbildningsnivå, födelseland, inskrivningsperiod och kommun.

Heterogena effekter för kvinnor och män

Heterogena effekter inom tre månader

Tabell 13 Andel i anställning eller utbildning samt utbildning (heterogena effekter inom 3 mån)

	Arbete Utb Kvinnor	Arbete Utb Män	Arbete utb Samtliga	Utb Kvinnor	Utb Män	Utb Samtliga
Efter*Kvinna			-0.008			0.010**
			(0.009)			(0.005)
Efter	0.065***	0.073***	0.073***	0.014***	0.004	0.004
	(0.008)	(0.007)	(0.007)	(0.004)	(0.003)	(0.003)
Kvinna			0.012*			0.011***
			(0.007)			(0.003)
Medel föregruppen	0.211	0.198	0.204	0.026	0.017	0.021
Kontroller	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Observationer	11 095	12 502	23 597	11 095	12 502	23 597

Not: Utfallsvariablerna är sannolikheten att ha ett arbete eller utbildning samt arbete utan stöd inom tre månader. Robusta standardfel klustrade på kommunnivå i parentes, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. De kontroller som används är den arbetssökandes kön, om den arbetssökande har en registrerad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, erfarenhet i sökt yrke, ålder, utbildningsnivå, födelseland, inskrivningsperiod och kommun.

Tabell 14 Andel i arbete utan och med stöd (heterogena effekter inom 3 mån)

	Arbete utan stöd Kvinnor	Arbete utan stöd Män	Arbete utan stöd Samtliga	Arbete med stöd Kvinnor	Arbete med stöd Män	Arbete med stöd Samtliga
Efter*Kvinna			-0.017*			-0.002
			(0.009)			(0.002)
Efter	0.052***	0.068***	0.068***	-0.000	0.002	0.002
	(0.007)	(0.007)	(0.007)	(0.001)	(0.002)	(0.002)
Kvinna			0.007			-0.002
			(0.007)			(0.001)
Medel föregruppen	0.185	0.176	0.181	0.004	0.006	0.005
Kontroller	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Observationer	11 095	12 502	23 597	11 095	12 502	23 597

Not: Utfallsvariablerna är sannolikheten att ha ett arbete med och utan stöd inom tre månader. Robusta standardfel klustrade på kommunnivå i parentes, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. De kontroller som används är den arbetssökandes kön, om den arbetssökande har en registrerad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, erfarenhet i sökt yrke, ålder, utbildningsnivå, födelseland, inskrivningsperiod och kommun.

Tabell 15 Andel som fått en platsanvisning (ANV), ett platsförslag (PLF) samt kommit med i urval (heterogena effekter inom 3 mån)

	ANV PLF Urval Kvinnor	ANV PLF Urval Män	ANV PLF Urval Samtliga	ANV Kvinnor	ANV Män	ANV Samtliga
Efter*Kvinna			-0.017			-0.005
			(0.011)			(0.004)
Efter	0.142***	0.158***	0.159***	0.015***	0.020***	0.020***
	(0.010)	(0.011)	(0.011)	(0.003)	(0.003)	(0.003)
Kvinna			-0.014*			0.003
			(0.007)			(0.002)
Medel föregruppen	0.328	0.341	0.335	0.018	0.016	0.017
Kontroller	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Observationer	11 095	12 502	23 597	11 095	12 502	23 597

Not: Utfallsvariablerna är sannolikheten att ha fått en platsanvisning, ett platsförslag samt kommit med i urval inom tre månader. Robusta standardfel klustrade på kommunnivå i parentes, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. De kontroller som används är den arbetssökandes kön, om den arbetssökande har en registrerad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, erfarenhet i sökt yrke, ålder, utbildningsnivå, födelseland, inskrivningsperiod och kommun.

Tabell 16 Andel som fått ett platsförslag (PLF) samt kommit med i urval (heterogena effekter inom 3 mån)

	PLF Kvinnor	PLF Män	PLF Samtliga	Urval Kvinnor	Urval Män	Urval Samtliga
Efter*Kvinna			0.000			-0.013
			(0.010)			(0.011)
Efter	0.120***	0.119***	0.118***	0.071***	0.085***	0.086***
	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.006)	(0.011)	(0.011)
Kvinna			-0.007			-0.021***
			(0.007)			(0.007)
Medel föregruppen	0.264	0.266	0.265	0.100	0.127	0.114
Kontroller	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Observationer	11 095	12 502	23 597	11 095	12 502	23 597

Not: Utfallsvariablerna är sannolikheten att ha fått ett platsförslag eller kommit med i urval inom tre månader. Robusta standardfel klustrade på kommunnivå i parentes, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. De kontroller som används är den arbetssökandes kön, om den arbetssökande har en registrerad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, erfarenhet i sökt yrke, ålder, utbildningsnivå, födelseland, inskrivningsperiod och kommun.

Heterogena effekter inom tolv månader**Tabell 17** Andel i anställning eller utbildning samt utbildning (heterogena effekter inom 12 mån)

	Arbete Utb Kvinnor	Arbete Utb Män	Arbete Utb Samtliga	Utb Kvinnor	Utb Män	Utb Samtliga
Efter*Kvinna			-0.012 (0.013)			0.018*** (0.006)
Efter	0.043*** (0.010)	0.055*** (0.008)	0.055*** (0.008)	0.021*** (0.005)	0.002 (0.003)	0.003 (0.003)
Kvinna			-0.027*** (0.010)			0.013*** (0.004)
Medel föregruppen	0.562	0.588	0.575	0.050	0.038	0.044
Kontroller	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Observationer	11 095	12 502	23 597	11 095	12 502	23 597

Not: Utfallsvariablerna är sannolikheten att ha ett arbete eller utbildning samt arbete utan stöd inom tolv månader. Robusta standardfel klustrade på kommunnivå i parentes, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. De kontroller som används är den arbetssökandes kön, om den arbetssökande har en registrerad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, erfarenhet i sökt yrke, ålder, utbildningsnivå, födelseland, inskrivningsperiod och kommun.

Tabell 18 Andel i arbete utan och med stöd (heterogena effekter inom 12 mån)

	Arbete utan stöd Kvinnor	Arbete utan stöd Män	Arbete utan stöd Samtliga	Arbete med stöd Kvinnor	Arbete med stöd Män	Arbete med stöd Samtliga
Efter*Kvinna			-0.029** (0.012)			0.001 (0.004)
Efter	0.022** (0.009)	0.050*** (0.008)	0.049*** (0.008)	0.001 (0.002)	0.002 (0.003)	0.001 (0.003)
Kvinna			-0.025*** (0.009)			-0.013*** (0.003)
Medel föregruppen	0.510	0.534	0.522	0.016	0.028	0.022
Kontroller	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Observationer	11 095	12 502	23 597	11 095	12 502	23 597

Not: Utfallsvariablerna är sannolikheten att ha ett arbete med och utan stöd inom tolv månader. Robusta standardfel klustrade på kommunnivå i parentes, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. De kontroller som används är den arbetssökandes kön, om den arbetssökande har en registrerad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, erfarenhet i sökt yrke, ålder, utbildningsnivå, födelseland, inskrivningsperiod och kommun.

Tabell 19 Andel som fått en platsanvisning (ANV), ett platsförslag (PLF) samt kommit med i urval (heterogena effekter inom 12 mån)

	ANV PLF Urval Kvinnor	ANV PLF Urval Män	ANV PLF Urval Samtliga	ANV Kvinnor	ANV Män	ANV Samtliga
Efter*Kvinna			-0.014			-0.001
			(0.012)			(0.005)
Efter	0.109***	0.124***	0.124***	0.014***	0.017***	0.016***
	(0.010)	(0.011)	(0.011)	(0.004)	(0.004)	(0.004)
Kvinna			-0.023***			-0.005
			(0.008)			(0.003)
Medel föregruppen	0.454	0.477	0.466	0.037	0.041	0.037
Kontroller	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Observationer	11 095	12 502	23 597	11 095	12 502	23 597

Not: Utfallsvariablerna är sannolikheten att ha fått en platsanvisning, ett platsförslag samt kommit med i urval inom tolv månader. Robusta standardfel klustrade på kommunnivå i parentes, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. De kontroller som används är den arbetssökandes kön, om den arbetssökande har en registrerad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, erfarenhet i sökt yrke, ålder, utbildningsnivå, födelseland, inskrivningsperiod och kommun.

Tabell 20 Andel som fått ett platsförslag (PLF) samt kommit med i urval (heterogena effekter inom 12 mån)

	PLF Kvinnor	PLF Män	PLF Samtliga	Urval Kvinnor	Urval Män	Urval Samtliga
Efter*Kvinna			-0.003			-0.012
			(0.011)			(0.013)
Efter	0.100***	0.104***	0.104***	0.067***	0.079***	0.080***
	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.008)	(0.012)	(0.012)
Kvinna			-0.011			-0.034***
			(0.008)			(0.009)
Medel föregruppen	0.356	0.360	0.358	0.199	0.245	0.223
Kontroller	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Observationer	11 095	12 502	23 597	11 095	12 502	23 597

Not: Utfallsvariablerna är sannolikheten att ha fått ett platsförslag eller kommit med i urval inom tolv månader. Robusta standardfel klustrade på kommunnivå i parentes, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. De kontroller som används är den arbetssökandes kön, om den arbetssökande har en registrerad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, erfarenhet i sökt yrke, ålder, utbildningsnivå, födelseland, inskrivningsperiod och kommun.