

Till statsrådet Nyamko Sabuni

Regeringen bemyndigade den 12 maj 2005 statsrådet Lena Hallengren att utse en särskild utredare med uppgift att som nationell koordinator utreda hur unga med slutförd gymnasial eller eftergymnasial utbildning ska kunna ges möjlighet till en snabbare etablering på arbetsmarknaden. Med stöd i bemyndigandet förordnades den 1 augusti 2005 Lil Ljunggren Lönnberg, direktör i Arbetsmarknadsstyrelsen, till särskild utredare.

Den 22 augusti 2005 förordnades Anna-Lena Persson som sekreterare, förordnandet avslutades den 15 januari 2006. Samma dag förordnades Susanne Zander som sekreterare i utredningen. Den 24 januari 2006 förordnades Eva Edström Fors till sekreterare t.o.m. 30 april 2006. Från och med 7 augusti 2006 har praktikant Fredrik Ribbing varit knuten till utredningen.

Utredningen har antagit namnet Nationell koordinator för unga till arbete.

Jag fick i uppdrag att i samråd med arbetsmarknadens parter undersöka förutsättningarna samt utarbeta metoder för arbetsmarknadens parter att sluta avtal som möjliggör snabbare etablering på arbetsmarknaden för unga. Jag fick dessutom i uppgift att i samråd med arbetsmarknadens parter kartlägga de metoder och insatser som finns, till exempel olika former av introduktionsprogram för att underlätta ungas etablering på arbetsmarknaden samt att analysera vilken betydelse sådana metoder och insatser har för ungdomars etablering på arbetsmarknaden. Till utredningen har därför sammankallats en samrådsgrupp med arbetsmarknadens centrala organisationer. I samrådsgruppen ingår Barbro Emriksdotter, Sveriges Kommuner och Landsting, Jonas Berggren, Svenskt Näringsliv, Anna Lundgren och Elisabet Sundén Ingeström, Arbetsgivarverket, Irene Wennemo och Lena Westerlund, LO, Jessica Mann och Jana Fromm, TCO samt Ossian Wennerström och Jenny Anderson-Rivas, SACO.

Till utredningen har också knutits en grupp från Arbetsmarknadsverket. I gruppen ingår Monica Harrysson och Marie Dahlgren från Arbetsmarknadsstyrelsen, Mikael Karlsson, Länsarbetsnämnden Skåne, Christer Kihlström Länsarbetsnämnden Blekinge, Ingegerd Grevfors Länsarbetsnämnden Stockholm, Leif Ydnäs Länsarbetsnämnden Dalarna och Susanne Borg Länsarbetsnämnden Västernorrland. Arbetsgruppens uppgift har främst gällt att utforma projektet INTRO. I projektet har från 1 maj 2006 Eva Edström Fors varit projektansvarig med arbetsuppgifter både åt INTRO-projektet och åt utredningen.

Utredningen har lagt uppdrag på tre forskare. Thomas Lindh, forskningsledare vid Institutet för framtidsstudier tillika professor i nationalekonomi vid Uppsala Universitet, Roland Spånt, doktor i nationalekonomi och tidigare chefsekonom vid TCO samt Per Broomé, forskningsledare vid Internationell migration och etniska relationer vid Malmö Högskola. Till utredningen har de skrivit tre rapporter; *Generationsväxlingens problem och möjligheter* av Thomas Lindh, *Ungdomar och äldre – konkurrenter eller partners på svensk arbetsmarknad?* av Roland Spånt samt *Kompetens, utbud och efterfrågan i generationsväxlingen* av Per Broomé. Dessa finns publicerade i särtrycket *Hur påverkar demografin arbetsmarknaden för unga?*

Utredningen har under året fört en dialog med unga i hela landet. Jag har träffat över 100 unga i bl.a. Borlänge, Karlskrona, Malmö, Stockholm och Härnösand. Jag har också träffat några olika nätverk med arbetslösa unga.

I delbetänkandet *Anställ unga!* (SOU 2006:31) som överlämnades till regeringen den 21 mars 2006, beskrev jag min målgrupp, unga i åldern 18–29 år med slutförd gymnasial eller eftergymnasial utbildning och den situation som råder för dem idag. Jag inledde en kartläggning och en analys av olika metoder, insatser och program för att underlätta ungas etablering som fortsätter i slutbetänkandet. Jag pekade också ut några olika områden som är viktiga för att underlätta etableringen. Jag har fortsatt och fördjupat analysen i slutbetänkandet, av ungas långa och krångliga väg till arbete med flera arbetslöshetsperioder, generationsväxlingens komplexitet och olika trösklar unga måste forcera på sin väg till etablering.

I slutbetänkandet ger jag slutligen mina synpunkter på vad som är viktigt för att snabba på ungas etablering på arbetsmarknaden samt lämnar förslag som berör flera olika politikområden som ingår i den tvärför politiska ungdomspolitik.

Textredigering och layout har utförts av kanslisekreterare
Gunilla Malmqvist, kommittéservice.

Jag överlämnar härmed ett slutbetänkande i två delar: *Samverkan
för ungas etablering på arbetsmarknaden* och *Hur påverkar demo-
grafin arbetsmarknaden för unga?* (SOU 2006:102) Utredningens
uppdrag är härmed slutfört.

Stockholm i november 2006

Lil Ljunggren Lönnberg
särskild utredare

/Susanne Zander
Eva Edström Fors
Fredrik Ribbing

Innehåll

Sammanfattning	11
1 Inledning	21
1.1 Delbetänkandet	21
1.2 Ungas etablering på arbetsmarknaden – mångas ansvar.....	22
1.3 Unga är en viktig resurs – inte en reserv!	24
1.4 10 viktiga punkter för att stärka ungas ställning på arbetsmarknaden!.....	25
1.5 Utredningsarbetets uppläggning.....	27
2 Unga och arbetsmarknaden	31
2.1 Utbud och efterfrågan av arbetskraft	31
2.2 Ungas arbetslöshet.....	32
2.3 Flödet av arbetslösa	35
2.4 Inträdet på arbetsmarknaden.....	38
2.5 Etablerad arbetslöshet?.....	41
2.6 Dialog med unga	42
3 Generationsväxlingen – förutsägbar samhällschock	49
3.1 Inledning.....	49
3.2 Ett strukturellt perspektiv på generationsväxling.....	50

3.3	Branschnivå.....	52
3.4	Organisationsnivå.....	52
3.5	Åldersfördelning i olika branscher	54
3.6	Regionala skillnader	56
3.7	Vård och omsorg	57
	3.7.1 Personalförsörjningen inom äldreomsorgen	58
	3.7.2 Åldersstrukturen inom äldreomsorgen	59
4	Grundskolan – höj kvaliteten och stärk grunden för studier och yrkesliv	63
4.1	Förslag inom grundskolan för att höja kvaliteten och stärka grunden för studier och yrkesliv	63
4.2	Bakgrund.....	63
4.3	Kvaliteten behöver höjas och likvärdigheten stärkas	65
4.4	Arbetslivet behövs!	67
4.5	Studie- och yrkesvägledning måste få nya former.....	68
5	Gymnasieskolan – bättre kvalitet och matchning.....	71
5.1	Förslag inom gymnasieskolan för att underlätta ungas etablering på arbetsmarknaden	71
5.2	Bakgrund.....	71
5.3	Arbetsmarknadens behov	74
5.4	Utbudet av program och elevers valfrihet	75
5.5	Studie- och yrkesvägledning.....	76
5.6	Gymnasieskolorna måste samverka	77
5.7	Arbetslivet behövs i skolan.....	78

6	Unga med högskoleutbildning behövs på arbetsmarknaden	83
6.1	Förslag inom högre utbildning för att sänka etableringsåldern på arbetsmarknaden.....	83
6.2	Bakgrund	84
6.3	Öka direktövergångarna från gymnasiet till den högre utbildningen	85
6.4	Öka anknytningen till arbetslivet i universitet och högskolor.....	87
6.5	Karriärplanering som ett verktyg för att främja anställningsbarhet	94
6.6	Högskolorna bör ha skyldighet att följa upp sina studenter.....	97
6.7	Öka studietakten i den högre utbildningen	99
6.8	Arbetsmarknadens centrala organisationer	103
7	Korta arbetslöshetsperioderna för unga.....	105
7.1	Förslag inom arbetsmarknadspolitiken för att sänka etableringsåldern på arbetsmarknaden.....	105
7.2	Bakgrund	106
7.3	Unga som blir arbetslösa – riskerar att förbli arbetslösa	109
7.4	Ungas inskrivningstider vid arbetsförmedlingen.....	110
7.5	Målgruppen för arbetsmarknadspolitiska insatser	111
7.6	Avstamp – ett sätt att bemöta de unga som söker arbete....	113
7.7	Jobbgarantin.....	114
7.8	Goda exempel.....	116
7.9	Arbetsmarknadens centrala organisationer om arbetsmarknadspolitiska åtgärder och förmedling.....	118

8	Introduktion på hela arbetsmarknaden	121
8.1	Utredningens förslag för att sänka trösklarna för nyttillträdande på arbetsmarknaden	121
8.2	Bakgrund.....	121
8.3	INTRO – för ungas inträde på arbetsmarknaden innan pensionärerna lämnar	123
8.3.1	INTRO för vem?	125
8.3.2	Genomförandet av INTRO	125
8.4	Särskild stimulans för att klara kompetensöverföringen	126
8.5	Introduktion inom olika branscher och sektorer på arbetsmarknaden	127
8.6	Kan introduktionsprogram vara en del av kollektivavtalen?	130
9	Ökad rörlighet – snabbare etablering	133
9.1	Utredningens förslag för att stimulera rörligheten på arbetsmarknaden	133
9.2	Flexibilitet och trygghet	133
9.2.1	Kopplingen mellan utbildning och arbetsliv	136
9.3	Behov av flexicurity i Sverige?	138
9.4	Ekonomisk tillväxt – bästa garantin för jobb!	141
9.5	Finansiering av individuell kompetensutveckling	142
	Referenser	145
	Bilagor	
	<i>Bilaga 1</i> Kommittédirektiv.....	151
	<i>Bilaga 2</i> Karriärplanering i England.....	157
	<i>Bilaga 3</i> Pilotprojektet INTRO för generationsväxling	179
	<i>Bilaga 4</i> Tabeller	189

Sammanfattning

Utredningen har haft i uppdrag att ta ett samlat grepp över olika politikområden och samråda med arbetsmarknadens parter för att söka vägar att underlätta ungas möjligheter att tidigarelägga sin etablering på arbetsmarknaden. I utredningsarbetet har det också tydligt framgått att det är genom att påverka flera olika viktiga grundläggande politikområden som framgång kan nås, men också att arbetsgivare och fackliga organisationer medverkar till att underlätta inträdet i det första jobbet efter utbildningen. För att samlat komma till rätta med ungas svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden behövs såväl kort- som långsiktiga åtgärder. Jag föreslår därför att ungdomsministern tar initiativ till bildandet av en delegation med företrädare för de berörda politikområdena; utbildning, arbetsmarknad, näring, integration och ungdomspolitik samt med företrädare för arbetsgivare och fackliga organisationer. I en sådan delegation är det också viktigt att låta de unga själva komma till tals och dela med sig av sina erfarenheter.

Arbetslösheten bland unga

Idag är unga i åldern 18 till 29 år 1,3 miljoner individer i Sverige, dvs. var åttonde svensk. Av dem har 75–80 procent en avslutad gymnasieutbildning eller eftergymnasial utbildning – dessa är utredningens målgrupp. Ungefär hälften har erfarenhet av en eller flera perioder av arbetslöshet. I åldersgruppen var 10,3 procent arbetslösa i september 2006, och 2,9 procent latent arbetssökande, huvudsakligen heltidsstuderande som söker arbete – sammanlagt enligt den internationella definitionen var alltså arbetslösheten 13,2 procent motsvarande 129 000 individer. I arbetskraften som helhet var den 6,1 procent – allt enligt SCB:s Arbetskraftsundersökning. Det är alltså fortfarande en hög arbetslöshet bland unga, och erfarenheter från tidigare perioder med hög ungdoms-

arbetslöshet visar att en förbättrad konjunktur inte automatiskt betyder att arbetslösheten minskar för de unga, utan den har i stället för varje lågkonjunktur fastnat på en högre nivå än tidigare.

Jag har för utredningen beställt särskild statistik från AMS, den visar en bild av ungas arbetslöshet som sällan syns i den officiella statistiken. Unga går under en stor del av sin ungdomstid in och ut i arbetslöshet. De varvar arbetslösheten med studier, temporära arbeten, tid i arbetsmarknadspolitiska program för att efter närmare sju år få en fast förankring på arbetsmarknaden. För arbetslösa 25–29-åringar är den sammanlagda genomsnittliga inskrivningstiden vid arbetsförmedlingen 972 dagar. Resultaten är uppseendeväckande och om detta är i överensstämmelse med verkliga förhållanden bör det vara en allvarlig signal till berörda beslutsfattare. Jag föreslår därför att AMS får i uppdrag att redovisa motsvarande uppgifter för ett större urval i målgruppen.

Det här innebär att etableringsåldern som idag är 28 år, något högre för kvinnor och något lägre för män, är på samma nivå som när arbetslösheten var som värst i mitten av 1990-talet. Jag ser att risken är stor att många unga etablerar sig i arbetslöshet istället för i arbete. Detta understryker allvaret i att ungas situation behöver synliggöras och ligga till grund för de överväganden och förslag som påverkar ungas etableringsfas.

Generationsväxlingen

Under den kommande femårsperioden växer ungdomskullarna som ska ut på arbetsmarknaden och de äldre födda på fyrtioalet börjar pensionera sig. Det betyder att en tredjedel av arbetskraften ska bytas ut på arbetsmarknaden men det innebär samtidigt stora utmaningar. Det är inte särskilt sannolikt att de yngre kan komma in och ersätta de äldre på arbetsplatserna, även om de storleksmässigt är lika många. Tvärtom, vi kan förvänta oss långa kedjereaktioner med åtföljande strukturförändringar, effektiviseringar och rationaliseringar. För att i det läget förhindra stora produktivitetstapp och höga trösklar för de nytillträdande är det viktigt att ansvariga i samhället är medvetna om de spänningar och utmaningar som stora ålderskohorter sätter i rörelse. Att förutspå dem eller styra dem har historiskt visat sig omöjligt men att kunna var med och rida på vågen när de tar fart kan ge ett försprång. Av det skälet har jag inför slutbetänkandet låtit tre forskare titta

närmare på vad den demografiska utvecklingen kan komma att betyda för ungas möjligheter framöver att dels träda in på arbetsmarknaden, dels för deras fortsatta välfärd. De tre forskarna är: Thomas Lindh vid Institutet för framtidsstudier, Roland Spånt, f.d. chefsekonom vid TCO och Per Broomé, forskningsledare vid Malmö högskola. Deras bidrag finns publicerade i sin helhet i rapporten *Hur påverkar demografin arbetsmarknaden för unga?* (SOU 2006:102). Den demografiska situationen på arbetsmarknaden förstärker troligen bilden av långvariga kontakter med arbetsförmedling och rundgång i systemet. Unga som är på väg ut på arbetsmarknaden de närmaste åren har skäl att känna oro. Det som möjligen kan förbättra deras situation är den ljusare bild av sysselsättningen som nu anas. Sysselsättningsökningen på arbetsmarknaden under 3:e kvartalet 2006 är högre än både AMS och Konjunkturinstitutet förutspådde och håller den i sig underlättas ungas etablering på arbetsmarknaden.

Ungas röster

Under utredningens gång har jag träffat över 100 unga i gymnasieskolan, högskolan och arbetslösa, som beskrivit sina erfarenheter och givit många värdefulla bidrag till utredningsarbetet. Deras bilder av den information och rådgivning de fått inför olika val av studier och yrke är talande. Arbetsliv och arbetsmarknadsutsikter var totalt frånvarande i grundskolan, men också i hög utsträckning i gymnasieskolan. Unga vuxna som provat på att vara ute i arbetslivet och studerat ett tag är påfallande ofta fortfarande genuint osäkra på framtiden. Unga behöver hjälp med att förstå hur samhället fungerar, att se sina styrkor och träna på anställningssituationer. Individuellt stöd behövs. Arbetslivets villkor och förväntningar diskuteras alltför lite under utbildningen och på arbetsförmedlingen. Min bild av de unga är att de är kloka och insiktsfulla och har många åsikter. De är ofta självkritiska men ser också möjligheter och öppningar. Deras synpunkter är värda att lyssnas till och borde i högre grad ges plats i debatten om ungas villkor. Nedan följer en sammanfattning av förslagen i utredningen som enligt min uppfattning leder till att ungas etableringstid kan kortas.

Höj kvaliteten i grundskolan

Grundskolan ska ge en god grund för vidare studier och arbetsliv och har en strategisk roll för ungas etablering. Bristande kvalitet och prestationer leder till att elever får problem i gymnasieskolan och tvingas använda längre tid i gymnasiet och ibland även i komvux. Det finns också en dubbelhet i synen på resultaten i grundskolan. Eleverna blir värderade och betygsatta men skolans ansvar och prestationer förblir otydliga. Detta är ett problem eftersom elever gör sin skolgång här och nu, eventuella förbättringar senare hjälper inte dem som drabbas.

Skärp kraven på skolorna och huvudmännen när det gäller systematiskt kvalitetsarbete. Stärk lärarens kompetens och aktivera eleverna i att följa upp och utvärdera lärandeprocessen. Använd exempelvis portfoliomethoden för att minska riskerna vid skolbyten. Skolverket bör få ett tydligare uppdrag att granska de skolor och huvudmän som har en negativ resultatutveckling.

Stärk samverkan med arbetslivet redan i grundskolan. Lägg inte ner praktisk arbetslivsorientering (prao) innan det finns alternativ.

Utveckla studie- och yrkesvägledningen och ge den nya former. Under grundskolans sista tid väljer eleverna inriktning genom sina gymnasieval. De behöver bli bättre förankrade i en aktuell bild av arbetslivet. Genom att extern kunskap utnyttjas om framtidens arbetsmarknad får yrkes- och studievägledare stöd i arbetet. Exempelvis samarbetar nu Skolverket och AMS för att ge en bättre bild av arbetsmarknaden.

Gymnasieskolan – bättre kvalitet och matchning

Många elever försenas i sina gymnasiestudier. Det handlar om felval, omval och avhopp från gymnasiet. Skolverket menar i den nyligen publicerade lägesbedömningen att måluppfyllelsen är otillfredsställande och särskilda problem finns i de yrkesförberedande programmen. Det är endast två tredjedelar av eleverna som lämnar gymnasiet inom avsedd tid med slutbetyg. En viktig förklaring är att eleverna inte når behörighet i grundskolan för nationella program och får börja på individuella programmet (IV). En annan förklaring kan vara att informationen om utbildningen i gymnasiet inte är tillräcklig.

Alla utbildningsalternativ ska ge baskunskaper som ger eleven en god grund att bygga vidare på enligt intentionerna för det livslånga lärandet.

Anpassa utbudet av program och utformningen av utbildningen efter elevers val. En framgångsfaktor när det gäller gymnasiestudier är att eleven kan välja program och inriktning efter sitt intresse, en elev fullföljer i högre grad sina studier om den är motiverad.

Informationen till elever som ska välja måste förbättras. Informationen måste innehålla uppgifter om vart utbildningen leder och hur arbetsmarknaden på kort och lång sikt ser ut.

Samverkan mellan kommuner behövs för att garantera ett brett utbud. Vid en jämförelse från mitten av 1990-talet till nu kan det konstateras att utbudet av gymnasieprogram med yrkesinriktning har minskat. Min bedömning är att det är svårt för många kommuner att erbjuda eleverna ett tillräckligt utbud av program och det kräver samverkan med andra för att lyckas. Gymnasieskolan bör bli en regional angelägenhet.

Alla yrkesförberedande program ska erbjuda arbetsplatsförlagd utbildning (apu) på en arbetsplats. Möjligheten till skolförlagd apu bör tas bort. Skälet är att apu och de kontakter som den ger är mycket värdefull för elevens möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden och kan inte uppvägas av alternativet apu i skolan. Apu är också viktig för en elev för att få känna på om yrkesvalet ligger rätt och den ger unika kunskaper.

Alla elever som går omvårdnadsprogrammet bör garanteras apu av god kvalitet och en trainee-plats i kommunens verksamhet efter fullföljd gymnasieutbildning.

Unga med högskoleutbildning behövs på arbetsmarknaden

Antalet högskolenyborjare har dubblerats sedan slutet av 1980-talet. Vid 25 års ålder har 52 procent av kvinnorna och 39 procent av männen påbörjat högre studier. Medianåldern för att påbörja högre studier i Sverige var år 2003 knappt 23 år, i de flesta andra EU-länder var den 20 år. Det är viktigt för Sveriges konkurrenskraft att unga vågar och vill satsa på studier. Vi ser att intresset är högt för högre utbildning men att det också är konjunkturberoende. Vi ser nu en nedgång i de faktiska ansökningarna, det är inte bra. Såväl för samhället som för individen är det fördelaktigt om studierna både kan påbörjas och avslutas snabbare än idag och

leda till ett jobb. Av den anledningen föreslår jag ett antal åtgärder som samtidigt som högskolor och universitet kan fortsätta att bedriva utbildning och forskning av hög kvalitet kan underlätta för studenterna att bedriva effektiva studier och dessutom underlättar övergången till arbete.

Öka direktövergångarna från gymnasiet till den högre utbildningen, undvik taktikval i gymnasiet och konkurrenskomplettering i komvux. Av de unga som avslutade gymnasiet 2003/04 var det 18 procent som gick direkt vidare till högre studier, 15 procent gick direkt till komvux för att komplettera eller oftast förbättra sina betyg. Nu när årskullarna ökar och högskolan inte fortsätter att expandera är det i hög grad också en rättvisefråga att öka möjligheten att komma direkt från gymnasiet till högskolan. Det finns ett förslag som innebär att en större grupp sökande ska antas på betygen direkt från gymnasiet. Det bör genomföras.

Ge högskolor och universitet ett tydligt uppdrag att förbereda studenterna för arbetslivet. Samverkan med arbetslivet för att öka den verksamhetsförlagda utbildningen bör tydligt premieras och uppgiften avseende arbetslivsanknytning i utbildningen bör förtydligas. I utredningen beskrivs flera goda exempel på samarbete med företag och organisationer som lett till ömsesidig nytta. Resultat presenteras som entydigt visar att praktik av olika slag är ett stöd för unga att etablera sig i arbetslivet, det gäller både för generella utbildningar och yrkesutbildningar. Särskilt viktigt är det för studenter som inte har kontakter eller nätverk.

Ge högskolor och universitet i uppdrag att inlemma karriärplanering för alla studenter tidigt i utbildningen. Utredningen gav Fredrik Ribbing i uppdrag att beskriv karriärplaneringen vid Englands högskolor (se bilaga 2). Där har detta tillämpats under flera år och man har intressanta erfarenheter. Här är det fortfarande ett utvecklingsområde i sin linda. Därför bör det inlemmas som en viktig del i anpassningen till Bologna-processen och innebära att varje lärosäte tar ett övergripande ansvar för utvecklingen. Resurstilldelningssystemet bör inrymma även detta uppdrag.

Ge universitet och högskolor i uppdrag att följa upp sina studenter efter avslutad utbildning. Högskoleverket bör få i uppdrag att utforma modeller för uppföljningen. Högskoleverkets styrelse har skrivit till regeringen och påtalat vikten av att detta görs. Jag instämmer i detta. Uppföljningen är ett led i att höja kvaliteten och relevansen i utbildningen och ger värdefull information till studenter inför val av utbildning.

Högskolorna bör på olika sätt stimuleras att öka takten i genomströmningen på de utbildningar som enligt tillgänglig statistik har en låg sådan. En möjlighet är att låta en del av resursfördelnings-systemet utfalla först vid genomförda examina. Examensfrekvensen är i dag låg. Enligt tillgänglig statistik har knappt 45 procent högskolenybjörjare examinerats inom sju år. Ytterligare 20 procent har uppnått 120 poäng utan att ta ut någon examen. En snabbare genomströmning skulle gynna såväl samhället som lärosätena och framförallt studenterna själva.

Studenterna bör stimuleras att öka studietakten genom att erbjudas avskrivningar av delar av studielånet om studierna genomförs på därför avsedd tid. Flera länder har infört detta för att nå en snabbare genomströmning.

Unga som blir arbetslösa riskerar att förbli arbetslösa

Unga arbetssökande rör sig ut och in i olika system under en längre tid. De unga befinner sig i matchning på arbetsförmedlingen, i arbetsmarknadspolitiska åtgärder, i tillfälliga arbeten, i studier och framförallt i "okända orsaker" som ofta innebär att de gett upp eller tröttnat på att anmäla sig på arbetsförmedlingen. I närmare sju år kan de förväntas befinna sig "på väg mot etablering". I genomsnitt skrevs 18–19-åringarna in som arbetslösa för första gången för ett halvår sedan, 20–25-åringarna för två och ett halvt år sedan och 25–29-åringarna för närmare sju år sedan enligt av AMS bearbetad statistik från Händel (se bilaga 4). Detta är en bidragande orsak till de sena etableringsåldrarna för unga idag. Många unga har i praktiken stått utanför arbetsmarknaden i flera år med korta avbrott för studier, tillfälliga timanställningar, praktik eller ett kommunalt ungdomsprogram. För att kunna korta etableringstiden måste den rundgången stoppas. Jag föreslår därför ett antal åtgärder inom arbetsmarknadspolitiken. Förslagen har, i den mån det varit möjligt, tagit hänsyn till regeringens aviserade åtgärder för målgruppen. Målgruppen är heterogen och förutsättningarna för de unga olika, men de flesta har gemensamt att de är nytillträdande på arbetsmarknaden. Det ställer särskilda krav på arbetsförmedlingen och det betyder också att risken för att unga inte anmäler sig arbetslösa är stor, om de inte ser nyttan av det.

Nuvarande åldersgränser för unga bör slopas. 20- och 25-årsgränserna är ibland ett hinder för unga nytillträdande på arbets-

marknaden. 18- och 19-åringar som fullföljt sina gymnasiestudier bör ha samma tillgång till arbetsförmedling som övriga. Unga nyttillträdande på arbetsmarknaden bör även efter 25 års ålder få tillgång till de åtgärder som enligt budgetpropositionen är förbehållna 20–25-åringar.

Unga bör fångas in tidigt på arbetsförmedlingen och få individuellt utformat stöd direkt. Unga som inte är etablerade på arbetsmarknaden har andra behov av stöd än de som arbetat och blivit arbetslösa. Statistiken visar att en arbetslöshetsperiod ofta följs av flera under en lång tid. Utnyttja den framtagna utbildningen för arbetsförmedlare; Avstamp som modell för bemötande och coaching.

Utforma den av regeringen aviserade jobbgarantin för unga, i nära samverkan med arbetslivet. Unga som slutfört sin gymnasieutbildning och/eller fyllt 20 år bör få del av jobbgarantin. Även de som fyllt 25 år men är nyttillträdande på arbetsmarknaden bör omfattas. Många olika anordnare bör anlitas. Goda relationer och kopplingar till arbetsgivare är nödvändiga. Samverkan bör oavsett anordnare ske med arbetsförmedlare. Utnyttja alla erfarenheter från de projekt som med Mål 3-medel arbetat med unga. Utnyttja modellen för introduktion och handledning i jobbgarantin.

Arbetsförmedlare som arbetar med unga bör vara särskilt utbildade för att möta ungas behov. Öka möjligheterna till specialisering och fokusering på det som unga ofta saknar i förhållande till dem som varit etablerade på arbetsmarknaden och blivit arbetslösa dvs. kontaktnät och kunskaper om hur arbetsmarknaden fungerar.

Arbetsmarknadsutbildning bör vara tillgänglig också för de under 25 år i de fall det kan leda till en anställning. I nuvarande regleringsbrev är arbetsmarknadsutbildning endast förbehållen dem mellan 20 och 25 år som har särskilda skäl och de under 20 inte alls. Det bör ändras och bedömas individuellt.

INTRO behövs för att underlätta ungas inträde och generationsväxla

INTRO för generationsväxling är ett pilotprojekt som bedrivs i fem län med stöd från Europeiska Socialfonden. Fokus för projektet är den kommande generationsväxlingen i arbetslivet och de möjligheter och problem den rymmer. Målgruppen är unga arbetslösa under 30 år. INTRO handlar om att få arbetsgivare att

tidigarelägga rekryteringar och genom handledning från erfaren personal säkerställa att strategisk kunskap inte går förlorad. En självinstruerande webbaserad handledning tas fram inom projektet för att stärka handledningens kvalitet. Den vilar också på synen att handledning är generaliserbar mellan branscher och utbildningsnivåer.

Pilotprojektet togs fram i samverkan med utredningen och genomförs i fem län; Blekinge, Dalarna, Skåne, Stockholm och Västernorrland, avsikten är att det ska pågå hela år 2007. Detta är nu något osäkert eftersom arbetsmarknadspolitiska åtgärder kraftigt minskas de kommande åren.

Jag föreslår att den nya programperioden för det nationella socialfondsprogrammet inom den nya strukturfonden Regional konkurrenskraft och sysselsättning utnyttjas till att prioritera insatser som underlättar generationsväxling och kompetensöverföring. Erfarenheterna från INTRO kan där komma till nytta.

Introduktion

Jag har i utredningsarbetet fått åtskilliga belägg för att kontakter med och kopplingar till arbetslivet underlättar anställningar. För många av de unga som de närmaste åren avslutar sin utbildning kommer erfarenheter från arbetsplatser men också nätverk och kontakter att saknas. Arbetsgivare prioriterar erfarenhet och går ofta på referenser och kontakter. Det innebär att den första anställningen oftast är den svåraste att få.

Inom flera branscher och yrken finns av tradition en färdigutbildning i arbetslivet. Det gäller yrken som byggnadsarbetare, målare, elektriker, hårfrisörer, sjuksköterskor, läkare, poliser, domare m.fl. Inom framförallt stora företag och offentliga organisationer har under senare år nyare former av lärlingsutbildning etablerats, s.k. trainees. Andra, ofta nyare branscher beklagar att det saknas utbildningar som är anpassade till deras kompetensbehov. Där försöker man på olika sätt komma tillrätta med detta genom speciella lösningar, ett sådant exempel är Almegas avtal med tre SACO-förbund. Jag anser det önskvärt att arbetsmarknadens parter undersöker möjligheterna att utveckla formerna för yrkes-specifik färdigutbildning och introduktion på arbetsplatser inom alla branscher där det saknas idag. Det skulle innebära att det

skapas fler ingångar i arbetslivet för unga som lämnar skolan och högre utbildning.

Ökad rörlighet – snabbare etablering

Sverige har i likhet med Danmark en arbetsmarknadspolitik som inkluderar en arbetslöshetsförsäkring med hög täckningsgrad för de försäkrade. Detta trygghetssystem kopplat till en i Danmark hög flexibilitet i anställningarna, med uppsägningsrätt för arbetsgivarna, kortare uppsägningstider, avsaknaden av turordningsregler m.m. anses vara några av orsakerna till deras lägre ungdomsarbetslöshet. I Danmark finns det även en mer utvecklad samverkan mellan utbildning och arbetsliv på alla utbildningsnivåer än i Sverige. Dessutom är det betydligt vanligare med extraarbete redan från tonåren. Dessa arbetslivserfarenheter är en trolig ytterligare faktor till ungas lägre arbetslöshet. Mest gynnas dock ungas etablering av en ökad tillväxt, något som Danmark haft sedan mitten av nittiotalet.

De flexibla anställningarna och det generella trygghetssystemet tillsammans med en arbetsmarknadspolitik med en stark arbetslinje är de tre ben som den danska flexicurityn vilar på, och som har rönt stor uppmärksamhet inom EU och OECD.

Ungefär en fjärdedel av Sveriges arbetskraft, och en ännu större andel av den yngre arbetskraften, rör sig årligen in i, ut från eller mellan anställningar. Trots det stannar anställda i Sverige igenomsnitt längre hos sina arbetsgivare än i Danmark. Måhända har det att göra med att Sverige har fler större arbetsgivare och horisontell rörlighet hos en och samma arbetsgivare är svår att fånga i den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken. Forskning tyder dock på att det finns en lägre rörlighet bland dem med kortare utbildning och bland äldre, vilket kan vara ett av skälen till en ökad ohälsa i arbetslivet då andelen äldre är hög i arbetskraften just nu. Det är därför troligt att strukturer som ökar rörligheten och möjliggör för individer att själva ta ansvar för sin kompetensutveckling och karriär kan gynna rörligheten främst bland dessa grupper. *Jag föreslår därför att det införs ett system som ger individer ökad möjlighet att ta ansvar för sin egen kompetensutveckling som ett led i att öka rörligheten och skapa fler ingångar i arbetslivet.*

1 Inledning

1.1 Delbetänkandet

I mitt delbetänkande *Anställ unga!* (SOU 2006:31) betonar jag vikten av att se ungas situation på arbetsmarknaden i ett helhetsperspektiv. Unga i åldern 18–29 år är ingen homogen grupp. Många av dem är på väg och ska söka sitt första jobb men har olika förutsättningar att lyckas beroende på utbildningsbakgrund och tidigare erfarenheter. Jag konstaterar att etableringsåldern på arbetsmarknaden är 28 år¹ och att arbetslösheten bland unga är fortsatt hög även om en ljusning på arbetsmarknaden kan skönjas. Det innebär att allt fler unga allt senare i livet får möjlighet till en egen försörjning. Därmed försenas också möjligheter att flytta hemifrån till egen bostad och familjebildning. Livsinkomsterna för dagens unga tenderar därför också att bli betydligt lägre. De unga får svårt att ta igen de förlorade inkomståren och därmed blir också pensionerna lägre. Det här är ett trendbrott för ungdomsgenerationen.

Samtidigt är risken uppenbar att situationen för de unga försvåras ytterligare de närmaste åren, både på arbetsmarknaden och inom utbildningsområdet, eftersom de unga blir så många fler i varje årskull. Vägen går fort till passivisering och utanförskap för de unga som inte får chansen att komma in på arbetsmarknaden utan hamnar i långa perioder av arbetslöshet. Därför var min slutsats efter genomgången i delbetänkandet att det är bråttom att agera, att se till att det finns vägar över från utbildning till arbete och att arbetsgivarna tillsammans med de fackliga organisationerna ser till att sänka trösklarna in i arbete. Risken för att ett glapp uppstår mellan de stora ungdomskullarna som de närmaste åren kommer ut på arbetsmarknaden och behoven i framförallt offentlig sektor att nyanställa med anledning av pensionsavgångarna är stor.

¹ Den ålder då 75 procent av en kohort har sysselsättning enligt Arbetskraftsundersökningarna (SCB).

Därför är det särskilt angeläget att redan nu inleda åtgärder för att planera för den kommande generationsväxlingen.

Som framgick redan av delbetänkandet har jag valt 29 år som övre gräns för utredningens målgrupp och 18 år som undre, då ett antal ungdomar slutför sina gymnasiestudier. I Sverige utgör åldersgruppen 18–29 år 1 294 204 individer dvs. var åttonde person i Sverige tillhör denna åldersgrupp. Till målgruppen i utredningen hör de unga i åldersgruppen som slutfört gymnasial eller eftergymnasial utbildning, 75–80 procent. Den allra viktigaste faktorn för att korta etableringsfasen för dessa unga är en god tillväxt som också ger en positiv sysselsättningsutveckling. Det handlar om att skapa gynnsamma förutsättningar för såväl företag som offentliga organisationer att driva verksamhet.

1.2 Ungas etablering på arbetsmarknaden – mångas ansvar

Utredningen har haft i uppdrag att ta ett samlat grepp över olika politikområden och samråda med arbetsmarknadens centrala organisationer för att söka vägar att underlätta ungas möjligheter att tidigarelägga sin etablering på arbetsmarknaden. I utredningsarbetet har det också tydligt framgått att det är genom att påverka flera olika viktiga grundläggande politikområden som framgång kan nås, men också viljan hos arbetsgivare och fackliga organisationer att medverka till att underlätta inträdet i det första jobbet efter utbildningen. För att samlat komma till rätta med ungas svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden behövs såväl kort- som långsiktiga åtgärder.

Under den kommande femårsperioden växer ungdomskullarna som ska ut på arbetsmarknaden och de äldre födda på fyrtioalet börjar pensionera sig. Det betyder att en stor del av arbetskraften ska bytas ut på arbetsmarknaden men det innebär samtidigt stora utmaningar. Det är inte särskilt sannolikt att de yngre kan komma in och ersätta de äldre på arbetsplatserna. Tvärtom, vi kan förvänta oss långa kedjereaktioner med åtföljande strukturförändringar, effektiviseringar och rationaliseringar. För att i det läget förhindra stora produktivitetsförluster och höga trösklar för de nytillträdande är det viktigt att ansvariga i samhället är medvetna om de spänningar och utmaningar som stora ålderskohorter sätter i rörelse. Att förutspå dem eller styra dem har historiskt visat sig

omöjligt men att kunna vara med och rida på vågen när den tar fart kan ge ett försprång.

Utredningen om ungdomars psykiska hälsa tar i sitt betänkande *Ungdomar, stress och psykisk ohälsa* (SOU 2006:77) upp sambandet mellan ökningen av psykiska symptom bland ungdomar och utvecklingen av arbetsmarknaden. Utvecklingen under perioden 1986–2002 har varit som sämst för ungdomarna i Sverige i båda dessa avseenden. Så här uttrycker sig en ung person;

Det är stressigt att tänka på framtiden. Det finns inga jobb och inga bostäder. Man tror inte att man kommer att klara sig. Man orkar inte ens söka jobb eftersom alla säger att det inte finns några. Man oroar sig jämt. (Sidan 169)

Av dessa skäl är det viktigt under den kommande perioden, när dessa osedvanligt stora kullar med unga ska göra sin entré i arbetslivet, att det finns en sammanhållande faktor på hög politisk nivå. Den bör ha som sin viktigaste uppgift att se till att koordinera olika insatser för att unga ska ges möjlighet till utbildning och praktik som leder vidare in i arbete. Det är av avgörande betydelse för samhället och den svenska välfärden att vi lyckas sänka trösklarna in i arbetslivet för alla unga. Detta faller väl in med de befintliga målen inom Lissabon-strategins integrerade riktlinjer, både när det gäller den makroekonomiska politiken för tillväxt och sysselsättning och riktlinjerna för den nationella sysselsättningspolitiken (Regeringens skrivelse 2005/06:23).

Därför föreslår jag att ungdomsministern under resten av mandatperioden får ett ansvar att leda en delegation för ungas möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden sammansatt av förslagsvis statssekreterare från berörda departement samt företrädare för arbetsgivare och fackliga organisationer. Delegationen bör se till att koordinera insatser som bl.a. tas upp i det här betänkandet inom främst ungdomspolitik, utbildning, arbetsmarknad, integration och näringsliv.

I en sådan delegation är det också viktigt att låta de unga själva komma till tals och dela med sig av sina erfarenheter.

1.3 Unga är en viktig resurs – inte en reserv!

Med en arbetslöshet på närmare 11 procent (fler om vi räknar in de som studerar i väntan på jobb) bland Sveriges 18–29-åringar, och betydligt högre bland de i åldern som är födda utomlands² kan man fundera på om unga i Sverige ses som en arbetskraftsreserv eller en arbetskraftsresurs. I rapport efter rapport kan vi läsa att Sverige för att behålla sin välfärd måste öka sysselsättningsgraden bland vissa grupper – unga och utrikes födda – och de benämns ofta som en reserv.

Var femte arbetslös ungdom har minst en tvåårig högskoleutbildning, och över hälften har gymnasieutbildning. Dessa är inga reserver - de är resurser!

Inträdesåldern för unga på arbetsmarknaden är idag 20 år, då har 50 procent av en årskull sysselsättning av något slag. Det tar sju till nio år innan andelen har kommit upp till 75 procent, som är den andel som krävs för att en årskull ska räknas som etablerad på arbetsmarknaden. För över 25 procent av en årskull dröjer det alltså många år innan de får fotfäste på arbetsmarknaden. Den bilden stöds av siffror hämtade från AMS databas Händel (se bilaga 4).

Av statistiken framgår att unga i åldersintervallet 25–29 år som är inskrivna vid arbetsförmedlingen, skrevs in för första gången för knappt sju år sedan. De har under den gångna sjuårsperioden varit inskrivna drygt fem gånger och varje gång har inskrivningsperioden i genomsnitt varat 189 dagar. De har i genomsnitt varit inskrivna drygt två och ett halvt år vid arbetsförmedlingen, antingen som öppet arbetslösa, i program eller som deltids- eller timanställda. Det är genomsnittliga siffror för hela gruppen 25–29-åringar som mellan juli 2005 och juni 2006 någon gång avskrevs från arbetsförmedlingen av olika orsaker (avaktualiserades). Det var närmare 100 000 individer.

Enligt tillgänglig statistik så har drygt 30 procent av den gruppen en eftergymnasial utbildning. De skrev troligen in sig vid arbetsförmedlingen för att kunna arbeta ett tag innan vidare studier och så återkommer de för att söka t.ex. sommarjobb och efter fullföljd utbildning anmäler de sig arbetslösa igen. De drar förmodligen ner genomsnittstiden för inskrivning och sannolikt också antal inskrivningsperioder.

Den största gruppen, cirka 50 procent bland de arbetslösa 25–29-åringarna har avslutade gymnasiestudier. Många av dem har sedan

² SCB, AKU september 2006.

de slutade gymnasiet befunnit sig i olika tillfälliga jobb, program och öppen arbetslöshet. De har sannolikt fler inskrivningstillfällen än genomsnittet och de riskerar att hamna allt längre bort från arbetsmarknaden och en fast etablering.

25–29-åringarna är ingen prioriterad grupp på arbetsförmedlingen. De räknas inte i statistiken som långtidsarbetslösa förrän efter sex månader. De tillhör inte dem som ska få del av den kommande jobbgarantin för unga. De kommer inte heller att få del av den generella nedsättningen av arbetsgivaravgifter som ska komma alla 19–24-åringar till del från 1 juli 2007. De kommer inte efter årsskiftet att kunna kvalificera sig för arbetslöshetsförsäkringen genom att uppfylla studerandevillkoret.

Snart kommer det att vara väldigt många 25-åringar som vill in på arbetsmarknaden och forskningen visar att konkurrensen om jobben blir hårdare när årskullarna är stora. Enligt, av Roland Spånt redovisad framför allt amerikansk forskning, framgår att det i alla fall på kort sikt är negativt för individen att tillhöra stora ålderskohorter. Arbetsmarknaden har svårt att anpassa sig till större inflöden av ungdomar och dessa har högre arbetslöshet och sämre löner än dem som tillhör små ålderskohorter (*Ungdomar och äldre – konkurrenser eller partners på svensk arbetsmarknad, 2006*).

Av det skälet finns det extra anledning att vara uppmärksam på de resultat som redovisas ovan. Om statistiken återger verkligheten korrekt är det stor risk att unga som i 20-årsåldern blir arbetslösa, kommer att vara kvar i den situationen åtskilliga år. Unga födda i den stora kohorten runt 1990 som snart ska träda ut på arbetsmarknaden kan förväntas att snarast förstärka den här bilden av långvarig kontakt med arbetsförmedling och rundgång i systemen. Kort sagt, är man på väg att fylla 25 år och är arbetslös finns det skäl för att känna oro.

1.4 10 viktiga punkter för att stärka ungas ställning på arbetsmarknaden!

Ska vi lyckas korta ungas etableringstid måste alla vara medvetna om att det är en process som startar redan i skolan och kräver både individens och arbetslivets medverkan. Om det vore möjligt att redan i 15-årsåldern fatta kloka och rationella val som är livsavgörande, skulle jag råda de unga att:

1. Inse, redan i grundskolan, att ingen annan kommer att ta ansvar för dina val av utbildning och yrke. Det får du göra själv. Därför ska du vara väldigt noga med att ta reda på hur arbetsmarknaden ser ut, anställningsvillkor, arbetsuppgifter och liknande. Kräv att få göra prao eller på annat sätt få kontakt med olika arbetsplatser som du tror att du kan vara intresserad av att jobba på.
2. När du börjar gymnasiet ska du läsa det program och de ämnen du själv vill och är intresserad av. Du måste själv se till att informera dig om hur utbudet ser ut och vad olika utbildningar ger dig för framtida yrkesmöjligheter. Välj en skola som ger dig möjlighet att ha kontakter med olika arbetsplatser och där du får din arbetsplatsförlagda utbildning på en riktig arbetsplats.
3. Fullfölj gymnasieutbildningen och sommarjobba gärna med något som har anknytning till utbildningen.
4. Om du funderar på att fortsätta till högre utbildning, börja så fort du kan! Senare start kostar dig viktiga livsinkomster och sämre pension. Dessutom får du inte, enligt regeringens förslag, del av de nedsatta arbetsgivaravgifterna när du ska börja jobba om du hunnit bli över 25 år. Välj noga universitet eller högskola, resultaten varierar mycket mellan utbildningarna och också möjligheten att få jobb efter avslutad utbildning. Kontrollera att lärosätet verkligen samverkar med arbetslivet och kan erbjuda dig praktik och examensjobb på arbetsplats inom ditt valda studieområde.
5. Tänk dig för innan du skaffar barn före eller under studierna, då kan du tvingas till avbrott och det kan stå dig dyrt och försämra dina möjligheter att få jobb i konkurrens med andra.
6. Utnyttja föräldrar och vänner som kan hjälpa dig med kontakter och nätverk i yrkeslivet. Det är nästan lika viktigt som att skaffa sig en bra utbildning.
7. Blir du arbetslös, var aktiv, sök jobb, insistera på att få träffa andra unga arbetslösa och att ni tillsammans får professionell hjälp att söka arbete på det sätt man i dag får arbete dvs. genom matchning och relationsbyggande. Utnyttja tiden till att bygga nätverk och skapa kontakter.
8. Ta inte, i första hand, tillfälliga jobb som ligger långt från din utbildning. Du riskerar att förlora din plats i kön på arbets-

förmedlingen och få vänta 100 dagar igen innan du får stöd. Om du tar ett tillfälligt jobb, var aktiv och fortsatt söka arbete inom ditt yrkesområde.

9. Var aktiv i ditt jobbsökande och se till att du genom arbetsförmedlingen får praktik eller subventionerad anställning inom ditt yrkesområde eller kompletterande utbildning om du märker att du behöver det. Delta inte i program som är uppehållande verksamhet då riskerar du att bli kvar i återkommande arbetslöshetsperioder i sju år!
10. Försök att få börja med en introduktionstid på det nya jobbet, så att du får möjlighet att lära dig arbetsuppgifterna riktigt, innan arbetsgivaren ställer krav på dig att du ska vara fullpresterande.

Om de ungdomar som de närmaste åren kommer ut på arbetsmarknaden kan följa dessa råd är chansen stor att etableringsåldern kan sänkas. Samtidigt vet vi att det är en omöjlighet att ställa sådana krav på unga individer. De utsätts redan i dag för stor press och den psykiska ohälsan hos de unga ökar (SOU 206:77). Unga vill och ska väga in många olika aspekter när de gör sina val. Arbete är en, men också vänner, fritid och upplevelser måste få utrymme. Därför måste vuxna ta ett större ansvar för att underlätta ungas val. Ska vi uppnå en märkbar sänkning av etableringsåldern behöver alla ta sitt ansvar för att i samverkan tillvarata den stora och nödvändiga resurs våra ungdomar är!

1.5 Utredningsarbetets uppläggning

Arbetet i utredningen har inriktats på att belysa för uppdraget viktiga områden, peka på goda exempel och komma med förslag till åtgärder och insatser inom det tvärsektoriella ungdomspolitiska området.

Sedan delbetänkandet har jag tillsammans med ett särskilt projektkansli startat den försöksverksamhet som benämns INTRO – för generationsväxling. Verksamheten kom igång i augusti och befinner sig under hösten i ett inledningsskede. En styrgrupp är bildad med representanter från de fem i försöket medverkande länsarbetsnämnderna samt Arbetsmarknadsstyrelsen,

AMS. Som nationell koordinator för unga till arbete är jag ordförande i den styrgruppen.

Utredningen har arbetat vidare med den pilotutbildning för arbetsförmedlare som togs fram av projektgruppen Real Life. De fick i uppdrag att fortsätta utveckla idéerna om hur en sådan utbildning skulle kunna utformas i samarbete med utbildningsledare från AMS. Cirka 50 arbetsförmedlare är utbildade och har fått i uppgift att använda sina nya kunskaper i arbetet med unga.

I utredningen har vi ägnat en hel del tid åt att träffa olika grupper med unga, på arbetsförmedlingar, i kommunala ungdomsprojekt, i gymnasieskola och högskola. Vi har dessutom träffat några olika nätverk av unga arbetslösa, företrädesvis akademiker. Det som har framkommit i dessa samtal har vi försökt förmedla i avsnittet om Dialog med unga, men även haft som utgångspunkt i beskrivningarna av både de orsaker och de förslag till åtgärder som kan påverka etableringsåldern.

Vi har besökt länsarbetsnämnder, arbetsförmedlingar, olika projekt och kommunala ungdomsprogram för att få en uppfattning om hur arbetet med unga prioriteras i ledningen, hanteras på arbetsförmedlingen samt bedrivs i olika former av verksamhet. Jag kan konstatera att även om unga i hög grad prioriteras så skiljer sig både bedömningarna av ungas behov av hjälp och stöd och genomförandet mycket åt. Jag beskriver ett antal goda exempel som vi själva stött på eller blivit uppmärksammade på. Dessutom redovisar jag synpunkter på hur verksamheten kan förbättras och effektiviseras för att korta ungas arbetslöshetstider.

Jag har besökt några högskolor, framförallt för att studera hur de samverkar med arbetslivet men också ordnat seminarium på temat "Från utbildning till arbete – högskolornas uppgift?" På så sätt har jag fått en god bild av den verksamhet som pågår på många universitet och högskolor och hur viktig den är för att studenter när de kommer ut från sina utbildningar har möjlighet att få arbete. Dessutom har vi kontaktat ett antal studentkårer för att få deras syn på lärosätenas arbete med anställningsbarhet och karriärplanering.

I utredningen har vi ordnat ytterligare ett seminarium på temat "Hur påverkar demografin ungas möjligheter?" Inför det seminariet bad vi tre forskare, Thomas Lindh från Institutet för framtidsstudier, Per Broomé från IMER, Malmö Högskola och Roland Spånt från chefsekonomen på TCO att skriva varsin rapport på temat. Det har resulterat i *Generationsväxlingens problem och möjligheter* av Thomas Lindh, *Ungdomens arbetsmarknad - om kompetensen*,

utbudet och efterfrågan i generationsväxlingen av Per Broomé och *Ungdomar och äldre – konkurrenser eller partners på svensk arbetsmarknad?* av Roland Spånt³. På seminariet medverkade också Anna Thoursie från tankesmedjan Agora samt inbjudna från myndigheter, fackliga organisationer, arbetsgivare, regeringskansliet och andra utredningar. De tre författarna redogjorde för sina rapporter och efter det följde en diskussion om ungas möjligheter till etablering på arbetsmarknaden i samband med de förestående stora pensionsavgångarna.

Den samrådsgrupp med arbetsmarknadens centrala organisationer som etablerades i början av utredningen har fortsatt sitt arbete. Jag har vid ett antal tillfällen träffat de olika organisationerna för diskussion. Parterna har också haft möjlighet att lämna sina synpunkter på vad de anser vara de viktigaste åtgärderna för att snabba på etableringen av unga på arbetsmarknaden.

Utredningen har också vid ett flertal tillfällen träffat olika berörda myndigheter, departement och andra utredningar och informerat om utredningen samt tagit del av information. Jag och utredningssekreteriatet har under utredningstiden medverkat i ett antal konferenser och seminarier och informerat om utredningen samt betonat vikten av att alla medverkar till att underlätta ungas inträde på arbetsmarknaden. Utredningens sekretariat har också deltagit i konferenser och seminarier som berört uppdraget. Vi har tagit del av rapporter, betänkanden och annat material som varit av intresse för utredningsuppdraget.

Utredningen har beställt statistik från Arbetsmarknadsstyrelsen, AMS ur deras statistikdatabas Händel, avseende ungas arbetslöshet och hur flödena för unga i arbetslöshet, åtgärder mm. ser ut. Statistikenheten har sammanställt beställningen och bearbetat materialet.

Utredningen har också beställt ett särskilt utdrag från Statistiska centralbyråns, SCB, enkätundersökning *Inträdet på arbetsmarknaden* där gymnasie- och högskoleexaminerade tillfrågas om sin etablering på arbetsmarknaden tre år efter examen. Undersökningen genomfördes under sommar/höst 2006 och respondenterna examinerades från gymnasiet eller högskolan 2003/04. Bearbetningen av datamaterialet har skett av Sinisa Sauli och Daniel

³ Rapporterna finns i ett särtryck *Hur påverkar demografin arbetsmarknaden för unga?* som bilaga till slutbetänkandet (SOU 2006:102). De synpunkter och förslag som uttrycks i dessa står författarna själva för.

Samuelsson på SCB. Jag har fokuserat på vad praktik i utbildningen betyder för ungas etablering.

Inom ramen för den rapport Roland Spånt skrivit till utredningen har också ett utdrag från SCBs register för arbetsmarknadsstatistik, RAMS gjorts, gällande åldersfördelning och in och utträde från olika branscher och sektorer. Där har Jan Andersson och Björn Tegsjö gjort specialbearbetningarna.

Inom projektet INTRO har specialbearbetningar av RAMS gjorts på regional nivå för de fem län som medverkar i projektet, Blekinge, Dalarna, Skåne, Stockholm och Västernorrland för att studera regionala skillnader i åldersfördelningen i olika branscher.

Redovisning av internationellt komparativ statistik från OECD och Eurostat kommer från den offentliga statistiken i publikationer och på deras respektive webbplatser.

Vi har i utredningen på olika sätt via publikationer, myndigheter och departement i Danmark, forskarrapporter och personlig kontakt inhämtat information om såväl utbildningsområdet som arbetsrätten i Danmark.

Utredningens praktikant har haft ett särskilt uppdrag att beskriva hur de engelska högskolorna arbetar med studenternas anställningsbarhet och karriärplanering.⁴

⁴ Denna rapport finns som bilaga 2 *Karriärplanering i England*.

2 Unga och arbetsmarknaden

2.1 Utbud och efterfrågan av arbetskraft

Enligt AMS (*Arbetsmarknadsutsikterna för år 2006 och 2007* Ura 2006:2) kommer vi att se en fortsatt uppgång i sysselsättningen med drygt 70 000 det här året och närmare 60 000 personer under nästa år. Prognosen visar att vi kan se en uppgång i hela landet där storstadsområdena fungerar som tillväxtmotorer och skogslänen släpar efter något. Byggsektorn väntas vara expansiv och öka med 12 000 personer i år och 6 000 personer nästa år. Även industrisektorn väntas nu vända och få en sysselsättningsökning med 3 000 personer i år och 5 000 nästa år. Den privata tjänstesektorn står för en stor del av sysselsättningsuppgången, 38 000 personer i år och nästan lika många nästa år. AMS har gjort en positiv bedömning av den kommunala sektorn, mycket tack vare plusjobb och utbildningsvikariat. Dessa fasas ut nu och det innebär troligen att den prognostiserade sysselsättningsökningen för offentlig anställda med 20 000 år 2007 i det närmaste uteblir.

Arbetslösheten för ungdomar minskar något och även om de som saknar gymnasieutbildning har det allra svårast på arbetsmarknaden så är det så kallade obalanstalet (arbetslösa plus programdeltagare) för unga gymnasieutbildade högt och nivån tenderar fortfarande att stiga enligt AMS.

Arbetslösheten och obalanstalet för eftergymnasialt utbildade steg kraftigt efter sekelskiftet, uppgången skedde i första hand för åldersgrupperna 20–34 år, dvs. åldrar då många träder ut på arbetsmarknaden efter avslutad högskoleutbildning. Sammantaget har obalanstalet legat stilla för dessa grupper sedan 2005. För högskoleutbildade med teknisk och datavetenskaplig inriktning och för ekonomer har en viss nedgång i obalanstalet skett, men för exempelvis humanister och samhällsvetare syns ingen förbättring.

Sammantaget innebär det, enligt AMS, att sysselsättningsökningen ser ut att bli måttlig under det kommande året. Den kommunala sektorn rekryterar ännu inte, vilket kan innebära problem på några års sikt framförallt inom äldreomsorgen där pensionsavgångarna väntas öka. Sektorn har en relativt låg utbildningsnivå, men också stor och växande efterfrågan på sina tjänster. Sektorns organisation kan försvåra nyrekrytering av unga. Man har lite att erbjuda i karriärväg och stigande ålder och erfarenhet ger lite status och andra belöningar i dessa organisationer. Avgränsningar av serviceutbudet och olika typer av kösystem är ett sätt för denna organisation att hantera sina svårigheter vilket begränsar deras expansion och efterfrågan på unga (Per Broomé, *Kompetens, utbud och efterfrågan i generationsväxlingen*, 2006).

Från och med nästa år vidtar regeringen ett antal åtgärder för att öka sysselsättningen såsom skattesänkningar, ändringar i arbetslöshetsförsäkringen, subventioner vid anställningar mm. Dessa har inte inkluderats i den från AMS refererade prognosen. Regeringen själv bedömer att politiken kommer att ha positiv effekt på såväl sysselsättning, arbetskraftsutbud som arbetslöshet. Sysselsättningsökningen 2007 beräknas av regeringen till 67 000 personer.

Enligt preliminära bedömningar från Konjunkturinstitutet har sysselsättningen i år ökat med 80 000 personer, vilket är mer än enligt tidigare prognos, och ökningen väntas bli i det närmaste lika hög 2007. Det är positivt för unga som ska in på arbetsmarknaden.

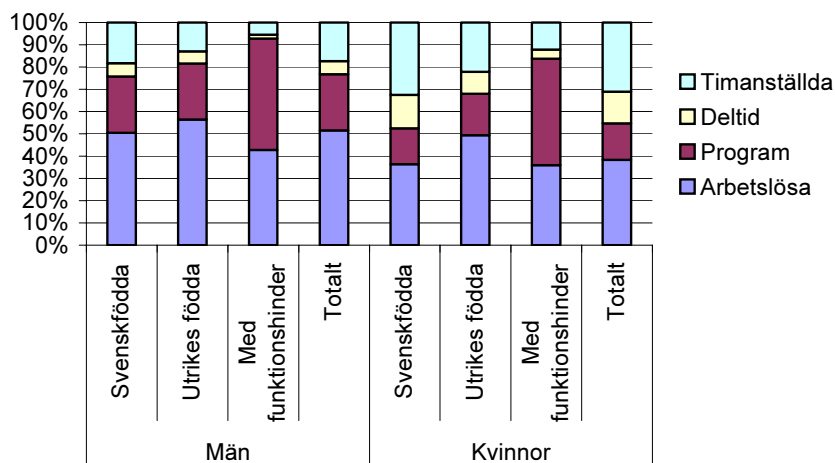
2.2 Ungas arbetslöshet

I delbetänkandet redogjorde vi för olika metoder att räkna arbetslöshet. Alla sätt har sina svagheter, men hur man än räknar är arbetslösheten högre bland yngre än bland äldre. Det är inte självklart att det behöver vara så, i t.ex. Danmark är arbetslösheten lägre för ungdomar än för övriga grupper (se kapitel 9). Problemet för unga på den svenska arbetsmarknaden tydliggörs av att de har många och korta arbetslöshetsperioder innan de etablerar sig på arbetsmarknaden. Som framkommer nedan tar det lång tid för unga att etablera sig, närmare fyra år. Enligt SCBs statistik är arbetslösheten i åldrarna 18–29 år 129 000 individer i september 2006 vilket är 13 procent av arbetskraften. Latent arbetslösa, personer utanför arbetskraften och heltidsstuderande som sökt arbete,

var i september 281 000 individer, varav 74 400 i åldern 16–19 år. (SCB/AKU, september 2006).

Under 2005 fanns det ungefär 200 000 arbetslösa unga, inklusive deltidsanställda och timanställda, i åldern 18–29 år registrerade hos AMS.

Diagram 2.1 Hur kvinnor och män i olika grupper i åldern 18–29 år inskrivna på af (årsmedeltal 2005) fördelar sig andelsmässigt, mellan öppet arbetslösa, i program, deltidsarbetslösa och timanställda



Källa:AMS. Svenskfödda n=142 438, utrikes födda n=27 363, med funktionshinder n=7 766.

Tabell 2.1 Andel arbetslösa i olika åldersgrupper av totala antalet arbetslösa, bland svenskfödda, utrikes födda och funktionshindrade

	svenskfödd	utrikes född	funktionshinder
18–19 år	11	6	3
20–25 år	54	49	53
26–29 år	35	45	44
<i>Totalt</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

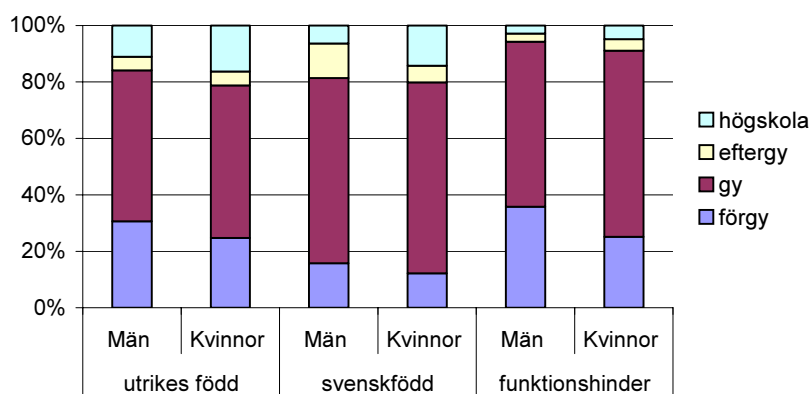
Källa:AMS.

Deltidsanställda och timanställda redovisas inte alltid. De finns med här i diagram 2.1, för att visa att kvinnor – i samtliga grupper oftare är tim- och deltidsarbetslösa. Män är däremot i högre utsträckning i program, i samtliga grupper. Svenskfödda är oftare i

program än utrikes födda. Funktionshindrade är i program i högre utsträckning än någon annan här redovisad grupp. Ett flertal arbetsmarknadspolitiska program för funktionshindrade är subventionerade anställningar, där individen fortfarande är inskriven vilket gör att inskrivningstiderna blir långa för dem med funktionshinder. Medelåldern är något högre bland de utrikes födda och de med funktionshinder, medan andelen i åldersgruppen 18–19 år är högre bland dem som är födda i Sverige. Unga som har gått i särskola på grund- och gymnasieskolenivå har en tioårig grundskola och en fyraårig gymnasieskola varvid de ofta är 21 år när de lämnar ungdomsskolan, det kan vara en orsak till att den gruppen i genomsnitt är något äldre.

Inför delbetänkandet fick vi statistik om utbildningsnivån bland arbetslösa och arbetssökande i olika grupper (se diagram 2.2).

Diagram 2.2 Utbildningsnivå enligt AMS register hos arbetslösa kvinnor och män, 18–29 år uppdelad på utrikes född, svenskfödd och om man har funktionshinder. Period 200201–200601



Källa: AMS.

Diagrammet visar att kvinnor generellt har högre utbildning än män, i alla grupper. Utrikes födda män som är arbetslösa har både en högre andel med lång utbildning och en högre andel med kort utbildning jämfört med arbetslösa svenskfödda män. Lägst utbildningsnivå har de unga med funktionshinder. De är en mycket heterogen grupp där såväl unga med rörelsehinder som unga med psykiska funktionshinder ingår. För båda grupperna finns det begränsningar i möjligheten till högre utbildning.

2.3 Flödet av arbetslösa

Flödet in och flödet ut ur arbetslöshet är högt i ungdomsgruppen. I delbetänkandet kunde vi konstatera att unga ofta förekommer under en längre period i arbetsförmedlingens register, i genomsnitt under 2 års tid och med fyra inskrivningsperioder. Detta kan ses som ett resultat av ungas jojo-etablering, in och ut från arbetsmarknad, utbildning och arbetslöshet. Det kan också tolkas som att rörligheten bland unga är hög, och att de provar sig fram, jobb-shoppa eller kanske jobb-hoppa?

Nyare statistik från AMS Händeldatabas visar att mellan juli 2005 och juni 2006 har över 300 000 unga i åldern 18–29 år registrerat sig hos arbetsförmedlingen. Innan hundra dagar har gått har 40 procent avregistrerats av olika orsaker (avaktualiserats). Att så många avaktualiseras inom tre månader, innebär det att unga som grupp är i mindre behov av förmedlingens insatser?

Av de som avaktualiserats hade 60 procent gått vidare till arbete eller utbildning. Men så många som 40 procent av de avaktualiserade har återigen registrerat sig hos arbetsförmedlingen före den 4 oktober 2006. De som hade fått en tillsvidareanställning återkom i minst grad, detsamma gäller de som börjat studera. Störst andel som återkommer finns i åldersgruppen 20–24 år bland de som avaktualiserats av ”annan känd” eller av ”okänd orsak”, tillsammans ungefär 30 000 individer. Det stora flertalet återkom efter tre månader. Men de som avaktualiserats för ”okänd orsak” återkom efter två månader, och de som avaktualiserats för studier återkom efter cirka en termin i antalet dagar räknat (se bilaga 4).

Tabell 2.2 Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006. Antal och andel som avaktualiserats inom 100 dagar och antal och andel som skrivits in igen t.o.m. den 4/10-2006

	18–19 år	20–24 år	25–29 år	Totalt
Totalt antal som skrivits in	55 257	151 233	107 789	314 279
Antal som skrivits ut inom 100 dagar	25 723	67 256	40 871	133 850
Andel som avaktualiserats	47	44	38	43
Antal av dessa som skrivits in igen	10 006	30 467	15 040	55 548
Andel av avaktualiserade som skrivits in igen	39	45	37	42

Källa: AMS.

Det betyder också att 53–62 procent av dem som skrevs in under perioden fanns kvar efter 100 dagar, många i program. Enligt AMS var tiden före program 59 dagar till kommunala ungdomsprogram och 84 dagar till ungdomsgaranti i genomsnitt under 2005 (AMS 2006. *Arbetsmarknadspolitiska program – Årsrapport 2005*. Ure 2006:1).

Ett försök till en vidare analys av ungas flöde ut och in i arbetslöshet finns i tabellerna nedan (en utförligare tabell finns i bilaga 4).

Tabell 2.3 Avaktualiserade i åldrarna 18–29 år perioden 1 juli 2005 – 30 juni 2006 fördelade på ålder vid avaktualiseringstillfället. Samtliga värden är i genomsnitt

	18–19 år	20–24 år	25–29 år	Totalt
Antal personer	37 749	133 387	97 486	268 622
Sammanlagd inskrivningstid i dagar	132	444	972	591
Antal inskrivningsperioder	1,4	3,0	5,1	3,6
Längd på inskrivningsperiod i dagar	95	146	189	165
Sammanlagd kalendertid i år	0,5	2,4	6,6	3,7

Källa: AMS.

Tabell 2.4 Avaktualiserade i åldrarna 18–29 år perioden juli 2005–juni 2006 fördelade på kön, svensk/utlandsfödd, funktionshinder och samtliga vid avaktualiseringstillfället. Samtliga värden är genomsnitt

	Funktionshinder	Född utrikes	Född i Sverige	Kvinnor	Män	Samtliga
Antal personer	6 308	42 727	225 895	135 842	132 780	268 622
Sammanlagd inskrivningstid i dagar	1 169	548	599	523	508	591
Antal inskrivningsperioder	4,2	3,5	3,6	3	3,3	3,6
Längd på inskrivningsperiod i dagar	277	158	167	152	134	165
Sammanlagd kalendertid i år	5,3	3,2	3,8	3,2	3,1	3,7

Källa: AMS.

Kommentar: Vid flera avaktualiseringstillfällen under ovannämnda period tas det senaste. De olika tiderna räknas från första inskrivningstillfället fram till och med avaktualiseringsdatumet enligt ovan. Kalendertid är tiden från första inskrivningstillfället fram till avaktualiseringstillfället enligt ovan, (oavsett om de varit inskrivna hela tiden). Som inskrivningstid räknas tid som arbetslös och tid i program.

AMS har för min räkning undersökt historiken hos de i åldersgruppen 18–29 år som avaktualiserats under perioden juli 2005 till juni 2006. Har de blivit avaktualiserade flera gånger är det den senaste som räknas. Sedan har AMS via databasen Häandel kontrollerat när dessa individer skrev in sig vid Arbetsförmedlingen första gången, den genomsnittliga kalendertiden är alltså tiden från första registrering till avaktualiseringen någon gång under mätperioden. Den genomsnittliga kalendertiden för åldersgruppen som helhet är 3,7 år. Ju äldre de är desto längre kalendertid. Sedan har AMS också kontrollerat hur många gånger de i genomsnitt varit inskrivna som arbetslösa eller i program 3,6 gånger, hur lång tid de sammanlagt har varit inskrivna (591 dagar) och hur lång respektive inskrivningsperiod varit i genomsnitt (165 dagar).

Min tolkning av denna statistik är att etableringen för unga i åldern 18–29 år i genomsnitt tar knappt fyra år, och att de registrerar sig hos arbetsförmedlingen ungefär en gång per år för en period av i genomsnitt 165 dagar, eller sammanlagt för en period av 1,6 år under dessa knappa fyra år (tiderna är längre för de unga vuxna och kortare för tonåringarna).

För unga med funktionshinder ser det dystrare ut än för andra redovisade grupper, deras etablering tar över fem år och de är arbetslösa eller i program i över tre år i genomsnitt. Skillnaden är

marginell mellan de som är födda i Sverige och utrikes födda, däremot finns det en sedan tidigare känd skillnad mellan kvinnor och män. Män är oftare arbetslösa och i program men kortare perioder än kvinnor.

En jämförelse mellan olika län visar att antalet inskrivningsperioder inte skiljer så mycket, däremot är den sammanlagda kalendertiden och inskrivningsperioderna längre i län med högre arbetslöshet, som Norrbotten och Västerbotten, och därmed också den sammanlagda inskrivningstiden (se bilaga 4).

Resultaten från den gjorda beställningen av de i målgruppen som avaktualiserades under ett år är uppseendeväckande. Att så många inskrivna i åldern 18–29 år har upprepade perioder med arbetslöshet och programinsatser bakom sig under många år är inte acceptabelt. Om detta är i överensstämmelse med verkliga förhållanden för unga bör det vara en allvarlig signal till berörda beslutsfattare. Jag föreslår därför att AMS får i uppdrag att ur sin databas Händel redovisa motsvarande uppgifter för ett större urval i målgruppen, för att kunna dra säkrare slutsatser.

2.4 Inträdet på arbetsmarknaden

Sedan tidigare vet vi att etableringen på arbetsmarknaden är enklare och snabbare för dem som gått utbildningar med praktikinslag. Hit hör till exempel fordonsprogrammet på gymnasiet och lärarutbildningen. Men det finns även generella utbildningar, på såväl gymnasienivå som högskola och universitet med praktikinslag. Jag ville veta om det inom dessa områden, där studenterna ofta inte har en lika tät koppling till specifika yrken, fanns en positiv effekt som kan tänkas höra samman med en praktik, samt om kvaliteten på praktiken gav upphov till systematiska skillnader inom de grupper som traditionellt har praktik.

I Statistiska centralbyråns undersökning *Inträdet på arbetsmarknaden* som genomfördes under 2006, undersöks inträdet på arbetsmarknaden tre år efter examen. Jag har beställt ett särskilt utdrag från datamaterialet gällande hur och om etableringen för examinerade från generella och yrkesutbildningar på gymnasie- och högskolenivå samvarierar med om studenten haft praktik samt med studentens uppfattning om kvaliteten på sin praktik/arbetsplatsförlagd utbildning (apu) eller verksamhetsförlagd utbildning (vfu) i fortsättningen enbart kallad praktik.

Materialet har vissa svagheter – urvalet är för litet i undersökningen för att kunna delas upp på utrikes födda och födda i Sverige till exempel, det går inte heller att analysera särskilt bra utifrån kvinnor/män¹ huvudsakligen p.g.a. den skeva könsfördelningen inom utbildningarna. Rapporter från Integrationsverket pekar på att unga som är födda utrikes är mindre nöjda med sin praktik, och i mindre utsträckning erhåller praktik (*Rapport Integration 2005*. Integrationsverket 2006). Detta är tyvärr inget vi kan undersöka närmare då materialet inte klarar en sådan uppdelning. Vi kan dock se att andelen som uppger att de haft en mycket eller ganska dålig praktik på gymnasiet varierar mellan 41–47 procent för utrikes födda och 39–42 procent av dem som är födda i Sverige – och som har haft praktik². Skillnaden är dock inte statistiskt signifikant.

Majoriteten av dem som går studieförberedande utbildningar i gymnasiet har inte praktik. Det stora flertalet som hade praktik ansåg att den var dålig. Nio av tio som går yrkesförberedande utbildningar har haft praktik, majoriteten av dem tycker den var bra.

Två av tre med en högskoleexamen har haft praktik. En större andel av dem som har haft praktik hade redan ett arbete när de avslutade sin utbildning och behövde alltså inte gå arbetslösa. Effekten var större bland dem som haft praktik under sin högskoleutbildning än för dem som hade praktik inom gymnasieutbildningen.

Resultaten visar sammantaget entydigt på att kontakter med arbetsgivare, via apu, vfu eller annan praktik är ett stöd för unga att etablera sig i arbetslivet. Oavsett om de har en generell utbildning, eller en yrkesutbildning. Praktik torde dessutom vara ett särskilt stöd för dem som inte har kontakter eller ett nätverk som underlättar etablering. Se tabellerna nedan samt utförligare redovisningar i bilaga 4.

¹ Svaranden i gymnaseenkäten är 75 387, och i högskoleenkäten är antalet svaranden som var under 30 år 2006, 12 633 individer.

² Det första värdet gäller för kvinnor och det andra för män.

Tabell 2.5 Andelar i olika gymnasieutbildningar som anger att de fått kännedom om det arbete de hade 20–26 mars 2006 via praktik i utbildningen (apu, praktik eller prao) eller släkt och bekanta, procent

gymnasieutbildning	typ av apu/praktik	praktik i utbildning	släkt och bekanta
studieförberedande	ingen/dålig	3	50
	bra	6	40
övriga yrkesförberedande	ingen/dålig	13	56
	bra	15	39
omvårdnadsprogrammet	ingen/dålig	-	-
	bra	29	31

Källa: SCB.

Tabell 2.6 Andelar i olika högskoleutbildningars områden som anger att de fått kännedom om det arbete de hade 20–26 mars 2006 via praktik eller via släkt och bekanta, uppdelat på bra eller ingen/dålig praktik, procent

utbildning	typ av praktik	praktik	släkt och bekanta
generell	ingen/dålig	11	24
	bra	22	18
teknisk	ingen/dålig	17	30
	bra	37	21
lärare	ingen/dålig	1	12
	bra	13	14
vård	ingen/dålig	-	-
	bra	20	12
samtliga		15	16

Källa: SCB.

2.5 Etablerad arbetslöshet?

Erfarenhet från arbetslöshet blir allt vanligare i befolkningen. Bland de sysselsatta i ungdomsgruppen 16–24 år har 40 procent varit arbetslösa någon gång de senaste fem åren och i åldersgruppen 25–34 är motsvarande andel 30 procent (SCB, ULF 2005). Det har skett en ökning av andelen som har erfarenhet av arbetslöshet i alla grupper men den är störst i gruppen 25–35 år, där har den fördubblats sedan 1980.

I delbetänkandet konstaterade jag att unga som är arbetslösa i stor utsträckning har kunskap och kompetens men saknar kontakter och arbetslivserfarenhet. Merparten av de unga som är arbetslösa har en gymnasieutbildning. Många i den gruppen har en generell utbildning eller en yrkesförberedande utbildning inom ett yrke de efter utbildningen har valt bort. De saknar således yrkestillhörighet och de har inte någon facklig förankring. Det finns inga starka grupper i samhället som för deras talan. De är ofta inte en prioriterad grupp på arbetsförmedlingen eftersom inskrivningsperioderna i regel är korta. De hinner inte bli långtidsarbetslösa innan de får ett kort vikariat eller en tillfällig timanställning eller oftast helt enkelt tröttnar på att anmäla sig på arbetsförmedlingen och avaktualiseras av okänd orsak. Nästa gång de kommer till arbetsförmedlingen är risken stor att de åter igen blir ”nyinskrivna” och oprioriterade.

Det lönar sig fortfarande att ha en eftergymnasial utbildning. De grupperna har lägst arbetslöshet. Många akademiker har också en facklig förankring och även om man är nytillträdande på arbetsmarknaden finns det stödinsatser. Fackliga arbetsförmedlingar, nätverksgrupper och specialavtal har blivit allt vanligare för akademikergrupperna.

För ungdomar mellan 18 och 24 år redovisar AMS för 2005 en mediantid i öppen arbetslöshet på 35 dagar. I den statistik utredningen beställt redovisas en genomsnittlig öppen arbetslöshetsperiod på 45 dagar mellan juli 2005 och juni 2006 för samma åldersgrupp.

Det intressanta är dock att i den av utredningen beställda statistiken framgår också att den sammanlagda genomsnittliga arbetslöshetstiden för 18–19-åringarna är 62 dagar, för 20–24-åringarna 172 dagar och för 25–29-åringarna 394 dagar (se tabell 2.3).

Detta ger oss en bild av att unga under en stor del av sin ungdomstid går ut och in i arbetslöshet innan de finner sin plats på arbetsmarknaden. De varvar arbetslösheten med studier, temporära arbeten, tid i arbetsmarknadspolitiska program för att efter fem till sju år förhoppningsvis få en fast förankring på arbetsmarknaden. Detta är, om statistiken är generaliserbar, oacceptabelt. Det här är ett avgörande skäl till att etableringsåldern i dag är på samma nivå som när arbetslösheten var som värst i mitten av 1990-talet. Jag ser en stor risk för att många unga på det här sättet etablerar sig i arbetslöshet istället för i arbete.

2.6 Dialog med unga

Under utredningens gång har kommittén haft dialog med unga människor om deras erfarenheter och synpunkter på vad som skulle möjliggöra en snabbare etablering på arbetsmarknaden för dem själva. Vi har besökt Härnösand, Karlskrona, Tumba, Borlänge och Malmö samt träffat olika nätverk av arbetslösa i Stockholm. Sammantaget har vi talat med över 100 unga vuxna i åldern 17–29 år. Vi har träffat gymnasister, arbetslösa och högskolestudenter. Utgångspunkten är att unga själva vet bäst hur deras situation ser ut. Deras erfarenheter ger liv åt statistik och forskning. Vi har diskuterat valet till gymnasiet, hur de tänkte och varför de valt som de gjort. Vi har pratat om den information de fått inför val till gymnasium och högskola. Vilka erfarenheter de har av arbetsplatsförlagd utbildning, prao och feriearbete. Bland de unga fanns många med erfarenheter från arbetslivet. Vi har också talat om deras planer för framtiden.

Generellt finns det tydliga skillnader mellan unga på olika position i sin etableringsprocess. Arbetslösa är, föga förvånande, mindre nöjda med sina studieval till exempel. De som studerar har en större framtidstro – men också mindre kunskap om arbetslivet i många fall.

Det framkommer också olika lokala skillnader. Det är stor skillnad mellan arbetsmarknaden i Borlänge och den i Tumba, det är också stor skillnad i utbudet av utbildning. Precis som statistiken visar är unga kvinnor mer studiebenägna än unga män, och kvinnorna hade i högre utsträckning gått studieförberedande utbildningar på gymnasiet.

I gymnasiet

I väldigt liten utsträckning hade unga reflekterat över hur arbetsmarknaden ser ut, till exempel vilka som är de vanligaste jobben. När vi talade med unga som studerar på studieförberedande gymnasieutbildningar, var det ett fåtal som tänkte söka arbete efter gymnasiet. Däremot tyckte det stora flertalet att man bör börja arbeta redan i 15–16-årsåldern. Den information man har om gymnasiet varierar stort. Det beror på var man bor i landet, vilken tillgång det finns till utbildning, och om man kan tänka sig att flytta. Det är tydligt att unga som inte kommer in på sitt förstahandsval har mindre motivation och klarar studierna sämre. Det är också tydligt att de många som studerat yrkesförberedande utbildningar gjort det i tron att det ska vara lättare att klara av, och först i efterhand insett att det även här gäller att prestera väl. Väldigt få har under sin tid i gymnasiet (eller i grundskolan för den delen) träffat företrädare för arbetslivet, offentliga såväl som privata, undantaget praktikplatser. Praktikveckor blir ofta avgörande för de fortsatta studierna för dem som går yrkesförberedande utbildningar. Antingen känner man att man trivs, eller så blir erfarenheten ett skäl till byte av program. Därför är det viktigt att praktiken kommer tidigt. Annan information om arbetslivet behövs under varje årskurs av gymnasiet. Information om vad de som studerat utbildningen tidigare arbetar med är också viktigt.

Många av dem som studerar på gymnasiet arbetar extra eller feriearbetar. Fler kvinnor än män gör det, och fler vid studieförberedande utbildningar. Arbetet har man ofta fått via kontakter eller genom att ta direkt kontakt med arbetsgivaren. I liten utsträckning är detta arbeten man vill fortsätta med efter studierna som oftast har en annan inriktning.

Många slutför också studierna även om de under årskurs 2 eller 3 blir på det klara med att detta är ett yrkesområde de inte vill fortsätta inom, eller för de som studerar på studieförberedande program, om de inser att de inte vill studera vidare på högskola eller universitetet utan hellre arbeta. Att byta program i årskurs 2 eller 3 innebär ofta att börja om helt från början, det finns sällan enkla lösningar för den som valt fel. Valet till gymnasiet har ofta baserats på information om skolan och studieorten men i ringa grad på arbetslivet.

Om man blir arbetslös

Många står måndagen efter studentfirandet på arbetsförmedlingens trappa. Då har de i regel inga kunskaper om vad arbetsförmedlingen kan hjälpa till med. Många tror att man "får jobb" hos arbetsförmedlingen. De har inte kunskaper om vad de själva kunde ha gjort innan examen för att undvika en periods arbetslöshet.

Det är idag inget stort trauma för unga vuxna att en period gå arbetslös. Det är dock tydligt att en arbetslöshet som varar mer än sex månader underminerar den unges självförtroende och motivationsgrad. Arbetslösa unga anser att det är bra med snabba insatser när det gäller stöd i att söka arbete. Fler och fler unga har idag en generell utbildning från gymnasiet, och har i ringa grad funderat på vad som kan vara en bra ingång i arbetslivet för dem. De unga arbetslösa vi talat med har därför förespråkade metoder för att visa på alternativa vägar och olika arbetsområden. Metoder som lyfter fram deras positiva egenskaper och färdigheter. Kortare praktikperioder inom olika områden efterfrågas av unga. (Vissa kommuner har försökt lösa detta genom att i stället för prao, ge kortare provperioder inom olika sektorer/branscher redan under grundskoletiden). Praktikplatser leder ofta till fortsatt arbete, och en tids arbete leder oftast till ökad motivation att studera.

På en fråga till unga i Karlskrona (KUP och UG) om vad man själv trodde skulle ha hjälpt dem i deras situation svarar merparten att en bättre information och rådgivning i skolan om studievägar, arbetsmarknad och samhälle samt mer praktik och kontakter med arbetsplatser och arbetsgivare redan i skolan skulle ha förbättrat deras situation. Att alla som fullföljt gymnasieskolan får tillgång till arbetsförmedlingens totala åtgärds paket på samma villkor som övriga arbetslösa sågs också som väldigt positivt. Åldersgränsen 20 år ses som mycket orättvis.

I högskolan

Precis som för gymnasieelever har högskolestudenter olika motiv för att studera och de väl de gör av kurser eller program. Åldersfördelningen är mer spridd i högskolan, och arbetslivserfarenheterna mer skiftande. Dock framträder samma skillnad mellan de som studerar yrkesutbildningar och de som studerar mer generella

utbildningar (inom humaniora, samhällsvetenskap och liknande, samt ofta enstaka kurser).

I högskolan möter studenterna i liten utsträckning arbetslivet, det gäller även i en del utbildningar med en tydligare yrkeskoppling. Undantaget är de utbildningar som har verksamhetsförlagd tid/utbildning, exempelvis lärarutbildningen. Studenterna anser att de får otydlig information om vad utbildningarna leder till, de menar att högskolan använder sig av oetiska marknadsföringsknep och ständigt lanserar nya utbildningar till synes utan att det föregås av en behovsanalys. Studenterna vill ha praktik – men ser en risk i att bli utnyttjade som gratis arbetskraft varför de också vill att det ska finnas ett regelverk kring, och en uppföljning av praktiken. Studenterna anser även att studiemedlet inte räcker till, vilket tvingar många att arbeta parallellt, något som kan försämra studieprestationen.

Utredningen kan bara konstatera att detta är kvalificerade och kompetenta unga som i liten grad har kontakt med arbetslivet, och som i stor utsträckning sannolikt kommer att få svårt att finna ett arbete inom sin utbildning. Parallellt med att de försvarar det fria valet och att man bör få läsa vad man vill – så ska man kunna göra det med insikten om att detta är ett område som är litet och där konkurrensen är hård. Det ser inte något egenvärde i att slutföra sina studier i en snabbare takt, vilket talar för en dålig insikt om pensionssystemet eller att de förväntar sig att få en tillräckligt hög inkomst senare i livet, trots initiala svårigheter. Samtidigt som de talar för den fria viljan, och det egna ansvaret, menar de att högskolan också har ett ansvar – i information om vad utbildning kan leda till, utbildningens utformning (med/utan praktik, relevans för arbetslivet), antagningens kriterier (arbetserfarenhet/lämplighet) och i dimensioneringen av utbildning så att inte för många utbildas inom vissa områden. Vidare kan konstateras att den grupp unga högskolestudenter som utredningen träffat, trots att de hunnit med att både resa och arbeta innan högre studier, i liten grad är klara med sina val, eller har ett målyrke. Många söker fortfarande sin ”nisch”.

Unga vuxnas erfarenheter

Flera av de unga som gått igenom utbildningssystemet och varit inskrivna på arbetsförmedlingen delar med sig av erfarenheter om felaktig eller bristfällig information om vilka vidare möjligheter man har efter att ha studerat ett visst program. De har en känsla av att de inte fått tillräcklig information om vad som är möjligt att välja, eller om utbildningar utanför kommunens ram.

Unga som kommit till insikt om att de valt fel har om de bytt program fått börja om från början. Av det skälet har många också valt att fullfölja och gå färdigt programmet fast de insett att de valt fel. Det kan leda till problem senare när man har en yrkesutbildning inom ett område som man inte är intresserad av att arbeta inom. Arbetsförmedlingen menar att man ska söka jobb inom det man är utbildad till, även om man inte vill arbeta inom det området.

Praktik är bra, där får man omsätta sina teoretiska kunskaper i praktiken och också se om man trivs med jobbet. Många har kommit fram till att de inte vill vara kvar inom programmet eller fortsätta påbörjad utbildning efter praktik. Detta betyder att det är viktigt med en tidig praktikperiod.

Många praktiserar gratis och känner sig ibland utnyttjade av arbetsgivare. De funderar på vad som gäller då i arbetsskadeförsäkringen t.ex.?

De yngre har i grund- och gymnasieskolan i mycket liten grad fått kontakter med arbetslivet med undantag för dem som haft apu. Studenter vid högskolan har i större grad arbetslivserfarenhet, både från Sverige och utomlands, som de oftast skaffat sig innan utbildningen påbörjades.

Unga har få erfarenheter av studie- och yrkesvägledning inom utbildningssektorn i sin helhet. De påpekar att det sällan finns studie- och yrkesvägledare (syv) på folkhögskolor. Ofta har man förväntningar på syv som syv inte kan leva upp till, när det gäller vidare information om ett arbets- eller studieområde eller kvaliteten på olika utbildningar vid olika utbildningsinstitutioner.

De som har ett mål är mer motiverade och klarar även arbetslöshet bättre.

Kunskapen om samhället och hur det fungerar är låg bland arbetslösa unga. Skillnaden mellan statliga myndigheter och kommuner, rättigheter och skyldigheter är oklara. Vem som har ansvaret för olika arbetsmarknadsåtgärder är ofta okänt för de unga.

Kommunerna satsar mer på individuell träning än arbetsförmedlingarna och det uppfattas ofta som positivt.

Slutsatser de unga drar

Det är viktigt att den information man får är korrekt, att den följs upp och att den fås i tid.

Praktik är bra, även i studieförberedande program och inom högskoleutbildning, men den måste kvalitetssäkras.

Unga behöver hjälp att skriva CV (beskriva sina kompetenser som de erhållit vid utbildning, framförallt generell sådan) och anställningsintervjuutrustning (man är ibland bättre på att tala om vad man inte kan i stället för att framhålla vad man kan).

Unga som inte vet vad som passar dem behöver hjälp att lista ut vad de är bra på oavsett utbildningsnivå.

Unga vuxnas svårigheter att finna en väg in i arbetslivet är många, därför finns det inga patentlösningar. Individuellt stöd och hjälp och individuella handlingsplaner måste vara prioriterade verktyg.

Arbetslivets villkor och förväntningar diskuteras litet inom utbildningen och även inom arbetsförmedlingen.

Det är bra med gruppsamtal, man ser lösningar åt varandra. Få har haft liknande samtal förut.

Slutsatser vi drar efter möten med unga

Unga människor är kloka och insiktsfulla. De har många åsikter och har dragit slutsatser av sina tillkortakommanden men också av sina framsteg. De ser möjligheter och öppningar. De är värda att lyssnas på och de måste tas på allvar. Att under utredningstiden ha haft förmånen att samtala med olika grupper av unga har tillfört uppdraget en särskild dimension och det har också bidragit till de förslag och synpunkter jag lägger fram oftast tar sin utgångspunkt i de ungas vardag och realitet.

3 Generationsväxlingen – förutsägbar samhällschock

3.1 Inledning

Redan i delbetänkandet lyfter jag frågan om den demografiska utvecklingen, dels utifrån det faktum att ungas etablering sker allt senare, idag vid 28 års ålder, dels utifrån att de ungdomskohorter som slutför gymnasiet de kommande åren kommer att vara större än på länge (för att sedan om några år minska). Samtidigt börjar fyrtiotalisterna uppnå pensionsåldern 65 år (utträdesåldern, den ålder varvid 50 procent i en kohort har lämnat arbetskraften är idag lägre än pensionsåldern, 62 år).

Arbetskraftsprognoserna utgår ofta från demografien, dvs. var olika människor arbetar, men det finns idag ingen prognos som kan täcka in framtidens utveckling av teknik och tjänster. Prognoserna utgår från historisk kunskap och däri ligger både deras styrka och svaghet. I utredningen har jag hela tiden utgått ifrån att utvecklingen kommer att fortsätta inom olika områden såsom teknik, medicin m.m. och att det kommer att skapas nya arbetsområden. Utbildade individer har, enligt min mening, en större möjlighet att skapa sina egna arbetsuppgifter och att tillföra innovativa lösningar utifrån sina kompetenser. En s.k. överutbildning kan ur det perspektivet knappast ske. Fler med högre utbildning kan tvärtom underlätta och snabba på utvecklingen.

Inför slutbetänkandet gav jag i uppdrag till tre forskare, Thomas Lindh vid Institutet för framtidsstudier, Roland Spånt, fd. chefsökonom vid TCO och Per Broomé, forskningsledare vid Malmö högskola att utifrån olika perspektiv titta närmare på vad den demografiska utvecklingen kan komma att betyda för ungas möjligheter framöver dels att träda in på arbetsmarknaden, dels för deras fortsatta välfärd.

Thomas Lindh har framförallt fokuserat på utvecklingen ur ett nationalekonomiskt perspektiv, Roland Spånt har tittat närmare på vad den demografiska utvecklingen kan ha för effekter i olika

branscher och Per Broomé diskuterar hur åldersstrukturen i olika organisationer idag kan komma att påverka ungas inträde framöver.

Forskarnas rapporter finns publicerade i sin helhet i *Hur påverkar demografin arbetsmarknaden för unga?*

Nedan kommer en sammanfattande diskussion.

3.2 Ett strukturellt perspektiv på generationsväxling

En miljon 40-talister ska bytas ut på den svenska arbetsmarknaden under perioden 2005–2015 mot lika många födda i slutet av 1980-talet och början av 1990-talet. Generationsväxlingen kommer dock att medföra omstruktureringar i organisationerna, 90-talisterna kommer inte att ta 40-talisternas platser. Många arbetstillfällen kommer att försvinna och nya tillkommer istället. Redan idag försvinner 10 procent av alla arbetstillfällen årligen – men lika många tillkommer. Totalt byter ungefär 450 000–500 000 arbetstillfällen arbetstagare årligen. Av anställningarna står inträdande på arbetsmarknaden för ungefär 40 procent. Resterande är allokering av redan etablerade (TCO 2006, *Rörlighet och nya jobb på den svenska arbetsmarknaden 2002–2003*). Redan 2000 i rapporten *40-talisternas uttåg* förutsåg Thomas Lindh och Bo Malmberg att tillväxten skulle vara kraftig i Sverige under det första decenniet på 2000-talet till följd av den demografiska utvecklingen (ESO-rapport 2000). Detta utifrån tidigare kunskap om hur nationers ekonomiska utveckling sammanfaller med den demografiska utvecklingen. I ovannämnda rapport konkluderar de även att tillväxten därefter kommer att minska för att fram emot år 2030 bli negativ. Detta till stor del beroende på en ökad andel äldre i befolkningen, vilket kommer att medföra ett minskat sparande (och i stället ett uttag av sparat kapital) och så småningom ett ökat tryck på sjuk- och hälsovårdssektorn. 40-talisternas uttåg från arbetsmarknaden kommer också att innebära en förnyring av arbetskraften, som kommer att medföra en ökad rörlighet i densamma. Inte enbart p.g.a. att yngre är rörligare, utan också för att unga har en högre utbildningsnivå – och rörligheten är högre i denna grupp. Dessutom är en allt större andel av anställningarna på arbetsmarknaden tillfälliga vilket leder till en icke-arbetstagarstyrd rörlighetsökning. Thomas Lindh menar i sin rapport att den generationsväxling vi nu har framför oss inte kommer att bli lika gynnsam som den då 40-talisterna gjorde sitt inträde på arbetsmarknaden. Fyrtioalistboomen var mer utdragen

och deras inträde inleddes innan de som föddes i förra seklets början påbörjade sitt utträde. Fyrtioalisternas inträde sammanföll också med en stor utbyggnad av den offentliga sektorn vilket påverkade framför allt kvinnors etablering på arbetsmarknaden.

Per Broomé visar i sin rapport till utredningen att stora ålderskohorter ofta medfört stora omvälvningar i samhället, men vilka omvälvningar kan vi inte förutsäga utan bara konstatera i efterhand. Den förlängda utbildningen innebär att en stor andel av de unga är äldre än tidigare, närmare trettio år, då de etablerar sig på arbetsmarknaden. Det innebär framför allt för kvinnor att de etablerar sig i samband med familjebildande, vilket innebär att unga kvinnor inte kan ersätta de äldre kvinnor som ska gå i pension. Huvudsakligen är nämligen arbetskraften åldrad i offentlig sektor, och där arbetar framför allt kvinnor. Detta ger en möjlighet att förändra könsfördelningen inom bl.a. omsorgssektorn, men Thomas Lindh och Per Broomé påtalar båda att detta troligen inte kan ske utan ekonomiska konsekvenser för kommuner och stat.

Huruvida yngre är mer eller mindre produktiva än äldre diskuteras i forskningen. Det kan dock anses vara belagt att ingen nyanställd är fullt producerande, utan nyrekrytering innebär upplärningskostnader. Enligt Henrik Bengtsson (*Ålder och ekonomisk omvandling. Sveriges tillväxthistoria i ett demografiskt perspektiv, 1890–1995*, 2003) måste man ta hänsyn till interaktionen mellan utbud och efterfrågan på humankapital, när man bestämmer ålderseffekter över tid. I ett långsiktigt perspektiv som spänner över hela 1900-talet finns empiriska belägg för att den äldre arbetskraftens erfarenhet har spelat en ökad roll för produktivitet och ekonomisk tillväxt. Under perioder av stark ekonomisk omvandling har emellertid den yngre arbetskraftens humankapital (inkl. utbildning) kompenserat för bristande erfarenhet, och varit en förutsättning för gjorda innovationer.

3.3 Branschnivå

Olika branscher kommer att ställas inför olika problem under generationsväxlingen, branscher med en hög andel unga kan komma att expandera om det finns ett stort utbud av arbetskraft. Branscher med en hög andel äldre kommer att ha ett större behov av ersättningsrekrytering men där kommer det troligen också att ske en omstrukturering.

Precis som jag konstaterade i delbetänkandet kan jag efter genomgången av Lindhs, Broomés och Spånts rapporter slå fast att det huvudsakligen är den offentliga sektorn som måste hantera en generationsväxling, och att den inte är särskilt förberedd för det. En långsiktigt förväntad högre efterfrågan kombinerad med en begränsad framtida produktivitetsoökning kan här leda till en arbetskraftsbrist.

I den privata sektorn är åldersstrukturen inte lika skev, och vi kan inte heller med lika stor självklarhet förutspå en ökad efterfrågan, men troligen en ökad produktivitet. Inom främst handeln och hotell- och restaurangbranschen, är andelen unga stor. Rörligheten är stor bland den unga personalen, och tolkningarna går isär om detta ska ses som något positivt och dynamiskt som kan ge upphov till nyetablering av företag - eller om man ska tolka det som ett tecken på en mindre gynnsam matchning och att branschen missgynnas av att vara en inträdes- och genomgångsbransch för många unga idag. Dålig matchning, eller mismatch, kan dock även, enligt amerikansk forskning, gynna nyföretagande och näringslivets dynamik.

3.4 Organisationsnivå

Åldersmässigt heterogena organisationer klarar omställningar bättre enligt Per Broomé och Rolf Ohlsson (*Generationsväxlingen och de sju dödssynderna*, 2003). Med utgångspunkt från ålderssammansättningen i olika sektorer diskuterar de förändringsbenägenhet och framgångsfaktorer i olika sektorer. Äldre arbetstagares goda minne och erfarenhet kopplat med unga arbetstagares innovitet och utbildning är den rekommenderade strukturen för arbetsplatser. Grund och Westergård-Nielsen (2005) finner i sin tur att det verkar finnas en optimal heterogenitet, dvs. att företag går

bättre med en heterogen snarare än en homogen åldersstruktur vilket är i överensstämmelse med Broomés och Ohlssons slutsatser.

Den kommande generationsväxlingen innebär att den samlade kompetensen i organisationerna kommer att förändras. Det innebär att många organisationer måste planera sin framtida kompetensförsörjning och möjligheten att på ett strukturerat och systematiskt sätt överföra kompetens och kunskap mellan generationer. Detta måste med stor sannolikhet ske i flera led. De yngsta kommer inte att kunna ta över de äldstas arbetsuppgifter.

Staten avsatte för 2006 medel för att underlätta en generationsväxling i myndigheter med stora behov. Var åttonde anställd i staten är idag över 60 år, och över 50 procent är i åldersgruppen 45–64 år. Den höga medelåldern i den statliga sektorn förklarar Arbetsgivarverket med att utbildningsnivån är den högsta av alla sektorer då en stor andel anställningar kräver eftergymnasial utbildning. Få (1 procent) är därför yngre än 25 år (Statsanställda år 2005, Enheten för ekonomi, statistik och arbetslivsfrågor, Arbetsgivarverket). Verket för förvaltningsutveckling (VERVA) konstaterar i rapporten *Kompetensförsörjningen i statsförvaltningen* att enbart 22 procent av myndigheterna har mål när det gäller en ändamålsenlig åldersstruktur.

Dessutom saknas ett strategiskt resonemang om hur lednings- och kärnkompetens kan komma att påverkas av åldersavgångar, vilken åldersstruktur som är optimal i den egna verksamheten samt hur en kunskapsöverföring och generationssamverkan bäst kan utformas. VERVA konstaterar att ”oavsett om generationsväxlingen kommer att innebära rekryteringsproblem eller inte, så kan vi räkna med en mycket stor personalomsättning och därmed behov av att fundera över vad en generationssamverkan utifrån en annan personalsammansättning kan komma att kräva”. (VERVA 2006, s. 21).

Enligt Broomé kännetecknas statsförvaltningen av denna typ av åldersstruktur. Medelåldern är hög och det finns få yngre anställda. Verksamheten har kunnat upprätthållas med en i sort sett befintlig och åldrande arbetsstyrka sedan krisen på 1990-talet som inte ledde till större avgångar, men däremot en minskad nyrekrytering av yngre personal. Broomé menar att den offentliga sektorn har tappat incitament, framtidstro och förmåga att förnya sig genom nyrekrytering av unga. VERVAs konstaterande att statliga myndigheter hyser ett svagt intresse för egna kompetensförsörjningsfrågor ger stöd åt Broomés analys. Roland Spånt gör i sin rapport en

bedömning av effekten av det kompetensöverföringsprojekt som inleddes inom staten under 2006. Statistik över de som nyrekryterats visar att de var något yngre och hade en annan könsfördelning än vid ordinarie rekrytering, vilket kan tyda på att liknande projekt kan motverka en rekonstruktion av den befintliga åldersstrukturen och i stället leda till förnyelse. Projektet fasis ut 2007, snabbare än vad som från början avsågs.

Kommuner synes ha svårigheter att planera för och att avsätta medel för en kommande förnyring av arbetskraften trots att de i många fall har en ännu skevare åldersfördelning, framförallt inom vården och omsorgen i den primärkommunala sektorn. Inom kommunsektorn, menar Roland Spånt, verkar man inte på senare år ha särskilt studerat generationsväxlingen. I en rapport från 2001, *Rekrytera och behålla – en utmaning* ansåg man problemen främst gälla brist på arbetskraft med viss utbildning. ”Särskilt gäller det yrkesgrupper som är viktiga för kommunerna som vårdpersonal i alla kategorier, lärare, förskollärare, fritidspedagoger och socionomer men även högskoleutbildade tekniker och IT utbildade” (Svenska kommunförbundet 2001). Per Broomé menar att ålder inte spelar någon roll i denna organisation, i så måtto att de kunskaper och erfarenheter man får efter en tid i yrket inte leder till förändringar i arbetsuppgifter eller roller i organisationen, eller förändringar i lönesättning.

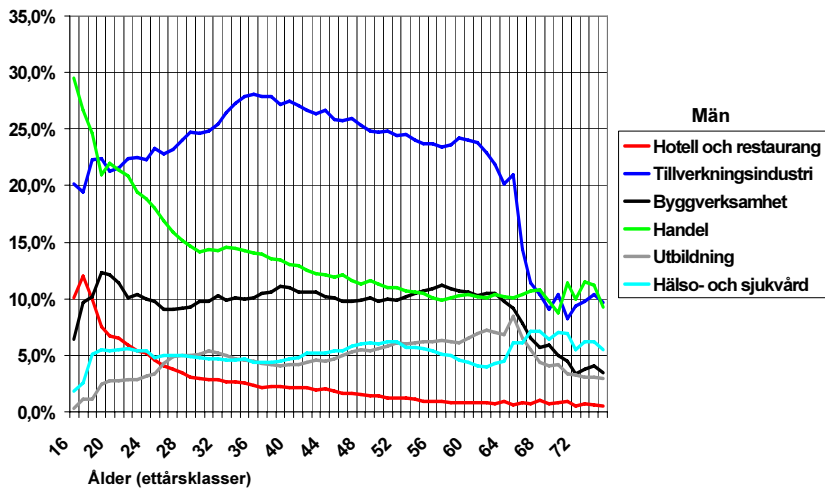
3.5 Åldersfördelning i olika branscher

I delbetänkandet redogjorde jag för Nuteks statistik om åldersstrukturen i olika branscher. Inför slutbetänkandet har jag av SCB beställt mer detaljerad statistik över åldersfördelningen, diagrammen 3.1 och 3.2. Denna ger inte en förändrad bild utifrån delbetänkandet, men väl en fördjupad, då statistiken är uppdelad på kön. Tillverkningsindustrin och handeln är de branscher som sysselsätter flest unga män, medan handel tillsammans med hotell och restaurang sysselsätter flest unga kvinnor. Män är sedan fortsatt många inom tillverkningsindustrin och handeln, medan kvinnor framförallt finns inom utbildningsväsendet (inkl. förskolan) och hälso- och sjukvården. Om man sedan ser till vilka branscher som har en obalanserad åldersstruktur så skiljer handel och hotell och restaurang ut sig som de branscher där yngre är överrepresenterade,

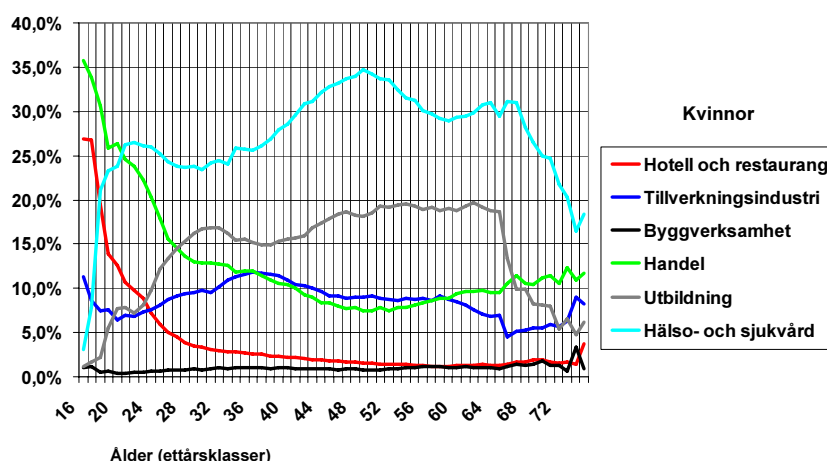
och utbildningsbranschen tillsammans med hälso- och sjukvårdsbranschen där äldre är överrepresenterade.

Om man istället ser till sektorer, så är äldre överrepresenterade inom den primärkommunala, landstingskommunala och den statliga sektorn. Kvinnor över 40 år är underrepresenterade i näringslivet medan det inte gäller för männen.

Diagram 3.1 Procentuell fördelning av sysselsatta mellan vissa branscher inom årtårsklasser bland sysselsatta män 2004



Källa: SCB. Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

Diagram 3.2 Procentuell fördelning av sysselsatta mellan vissa branscher inom åttårsklasser bland sysselsatta kvinnor 2004

Källa: SCB. Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

3.6 Regionala skillnader

De regionala skillnaderna är stora framförallt med avseende på vilka näringar som finns i den regionala arbetsmarknaden samt befolkningens demografiska sammansättning. Förvärvsintensiteten hos befolkningen varierar mellan länen, från 72 procent i Skåne till 81 i Jönköping (Nutek 2006 *Årsbok*). Ålderssammansättningen varierar också. Kvinnor i Sverige är i genomsnitt 42 år medan männen är 39 år. Högst medelålder, för både män och kvinnor, har norrlandskommunerna Överkalix, Pajala och Dorotea. Sveriges yngsta kommun, Knivsta, har även den yngsta befolkningen. Befolkningen i Överkalix är i genomsnitt 12 år äldre än befolkningen i Knivsta. De kommuner som har hög medelålder har ofta en relativt liten folkmängd och ligger som regel inte nära någon större ort medan kommuner med låg medelålder ofta är, eller ligger nära, stora kommuner (Pressmeddelande från SCB 2005-12-09). Det innebär, som Thomas Lindh påpekar, att ersättningsrekrytering blir mer problematiskt i regioner med en ålderstung demografi än för regioner med en mindre skev demografisk fördelning.

Inom projektet INTRO (se kapitel 8) har utredningen tagit fram regional statistik över andelen äldre (över 59 år) i olika branscher i Stockholms, Blekinges, Västernorrlands, Dalarnas och Skånes län (de län som medverkar i projektet). Arbetsmarknaderna ser olika

ut i dessa län, men skillnaderna är större i näringslivet än i offentlig sektor. De skillnader vi ser i dessa fem län speglar väl hur de regionala skillnaderna kan se ut också för riket. Nio procent av de anställda inom äldre och handikappomsorgen, cirka 100 000 individer i de fem länen, är 60 år eller äldre. Här finns det inga regionala skillnader mellan dessa fem län.

Inom utbildningsbranschen är åtta procent över 59 år, och inom hälsovården elva procent i samtliga län. Men det förekommer branscher med större variation, till exempel offentlig förvaltning där nio procent av de anställda i Blekinges län är över 59 år medan andelen i Stockholms län är 13 procent.

Inom den privata sektorn är skillnaderna störst inom branscher med få anställda till exempel fiske och jordbruk. Siffror som sticker ut gäller bankbranschen, men även fastighetsbolag och fastighetsförvaltning. Inom banker och andra kreditinstitut är andelen över 59 år fem procent i Stockholms och Västernorrlands län men tio procent i Dalarna. Inom fastighetsbolagen som sammanlagt i de fem länen sysselsätter 30 000 individer, varav mer än hälften av dem i Stockholms län, varierar andelen över 59 år mellan 16 och 20 procent (se bilaga 4).

3.7 Vård och omsorg

Det finns huvudsakligen två spår, som har en gemensam nämnare när vi ser närmare på vård och omsorgssektorn. Den gemensamma nämnaren är den demografiska utvecklingen. Inom sektorn är medelåldern hög och många äldre i arbetskraften kommer att gå i pension de närmaste åren. Ett spår är alltså behovet av rekrytering för att ersätta pensionsavgångar, i den utsträckning de ska ersättas. Det andra spåret är nyrekrytering med anledning av ökad efterfrågan. En ökad andel av befolkningen kommer att vara pensionärer, friskare än några tidigare pensionärer visserligen, men om tio-femton-tjugo år kommer de ändå att behöva ökad service och vård, vilket troligen kommer att resultera i en ökad efterfrågan och till en expansion av sektorn. Samtidigt finansieras sektorn till tre fjärdedelar av skattemedel, och med en ökad andel äldre i befolkningen kommer det att bli svårt att upprätthålla nuvarande service och kvalitet i vården utan antingen skattehöjningar eller andra politiska beslut som ändrar förutsättningarna. Det hittillsvarande gynnsamma läget med en stor arbetskraft i förhållande till äldre och

yngre, förbyts nu för en period i en situation med en fortsatt lika stor arbetskraft men en väsentligt större andel pensionärer. Den sjukvård som bedrivs idag har finansiering fram till 2015 enligt Sveriges Kommuners och Landstings beräkningar (*Hälso- och sjukvården till 2030. Om sjukvårdens samlade resursbehov på längre sikt*). Därefter blir det kärvare då tillväxten av skatteunderlaget förväntas bli lägre, samtidigt som vårdbehoven börjar öka hos de allt fler äldre.

Hälso- och sjukvården är något som berör oss alla. Vi börjar våra dagar, de flesta av oss, inom sjukvården, och vi slutar våra dagar där. De senaste tjugofem åren har allt fler landvinningar gjorts inom sjukvården när det gäller den medicinsk-tekniska utvecklingen. Ingen nöjer sig idag med de behandlingsmetoder som fanns 1980. På samma sätt kommer våra förväntningar att öka framöver. Fyrtioåringarna kommer inte att vilja ha den omvårdnad som ges till dagens 80-åringar. På så sätt innebär tekniska och medicinska landvinningar inte bara besparingar utan även kostnader, dyrare behandlingar, fler behandlingsbara åkommor, och ökad medellivslängd vilket innebär att fler kommer att behöva palliativ vård (Sveriges Kommuner och Landsting 2005). Även om resurserna det närmste decenniet kan räcka till för att klara de vårdbehov som följer av demografiska förändringar, så räcker de, enligt Sveriges Kommuner och Landsting (2005), inte ens inledningsvis till för att täcka resursbehoven som följer av den medicintekniska utvecklingen.

3.7.1 Personalförsörjningen inom äldreomsorgen

Det är inte enbart finansieringen som utgör ett problem. Nyrekrytering av personal är ett annat. I branschen hälso- och sjukvård är åldersgrupperna under 45 år underrepresenterade och de 45 år och över överrepresenterade. I framförallt äldreomsorgen kommer det växande antalet äldre i arbetskraften att skapa problem för tillgången på arbetskraft. Det gäller att kunna behålla rekryteringar och konkurrera med andra samhällssektorer. Man har litet att erbjuda i karriärväg och stigande ålder och erfarenhet ger litet status och andra belöningar i dessa organisationer.

Inga lärlingssystem är byggda för kompetensöverföring mellan olika generationer, yngre och äldre i organisationen och det finns en brist på intresse av och förmåga att rekrytera yngre menar Per

Broomé. I äldreomsorgen spelar personalens ålder inte någon roll, oavsett ålder och erfarenhet har de flesta medarbetare samma eller likartade arbetsuppgifter. De formella utbildningskraven är låga och internutbildningen är sparsam och leder sällan till någon förändring av arbetsuppgifterna eller rollen i organisationen. Ålderns betydelse för medarbetarnas kompetens och sambandet med kvaliteten i vården underskattas. Det innebär att begåvning och talang för servicearbete inte odlas i organisationen. Löneläget är relativt lågt och löneskillnaderna små och tar inte hänsyn till den erfarenhetskunskap som byggs upp med åldern.

Vi står också, enligt Thomas Lindh, inför ett regionalt skifte i arbetskraftsefterfrågan mot utflyttningsorter som länge präglats av arbetslöshet och sysselsättningsbrist. Kvinnodominansen i omvårdnadssektorn och det lägre löneläget där gör det troligt att högst betydande lönepremier måste till för att åstadkomma en tillräcklig geografisk omflyttning. I vissa fall måste man sannolikt flytta de äldre när de blir alltför vårdkrävande så vissa spänningar rörande den kommunala utjämningen kan nog förväntas menar Lindh.

Bristen på arbetskraft med utbildning inriktad mot arbete inom hälso- och sjukvård och social omsorg verkar bli stor, enligt SCBs rapport *Trender och prognoser 2005*. Det handlar om gymnasieutbildad personal inom främst äldreomsorgen. Pensionsavgångarna bland vårdpersonalen blir stora. Mer än en halv miljon ska pensioneras från enbart den offentliga sektorn. Antalet nybörjare på omvårdnadsprogrammet på gymnasiet har sjunkit drastiskt de senaste femton åren. Tillgången kommer att minska på utbildad personal från 300 000 individer till 200 000 individer, om nuvarande studieintresse är oförändrat. Behovet av omvårdnadspersonal är det volymmässigt största problemet. Detta kan möjligen avhjälpas med en kompetenshöjning hos befintlig personal. I kapitel 5.7 föreslår jag en satsning på omvårdnadsprogrammet i gymnasieskolan.

3.7.2 Åldersstrukturen inom äldreomsorgen

Vi kan knappast förvänta oss att marknadskrafterna ska sköta anpassningen under generationsväxlingen inom vården och omsorgen. Som har påpekats i bland annat Långtidsutredningen 2003/2004 är offentlig produktion arbetsintensiv och betalas huvudsakligen med skattemedel. Politiska beslut om vårdinsatsernas omfattning och finansiering liksom förhandlingar mellan

arbetsmarknadens parter kommer att bli ytterst viktiga och bestämma utfallet, hur är svårt att förutse. Då det huvudsakligen är inom offentlig sektor som vakanser kommer att uppstå är ungas etablering där ytterst beroende av politiska beslut. Åldersstrukturen med många äldre och få unga kan dock förhindra expansion genom nyrekrytering av unga menar Per Broomé.

Sambandet mellan ålder och kompetens gör den förestående generationsväxlingen komplicerad. Något direkt utbyte mellan yngre och äldre i personalen är sällan möjligt utan att organisationen tappar viktig kompetens. Arbetslag och platta organisationer är vanliga, men troligen betyder det ringa för lärandet i organisationen. Schemaläggning och många deltidsarbetande minskar troligen det breddlärande som avses med arbetslagsorganisationen. Överföring av kompetens sker troligen direkt mellan medarbetare. Denna kunskap som kallas tyst överförs i huvudsak mellan mästare och lärling i nära samarbete och i arbetet. Denna överföring blir troligen mindre effektiv i en organisation där det inte finns någon respekt för erfarenhet.

En annan sida av myntet är frågan om hur intresserade de yngre är av att arbeta i denna typ av organisationer. Troligen attraheras få av låga löner, dåliga karriär- och utvecklingsmöjligheter och otydliga mästar-lärlingpositioner. Relativt låga inträdeskrav ter sig kanske attraktivt för vissa unga, men för att attrahera fler unga måste troligen arbetsorganisationen förändras och möjligheterna att utvecklas öka väsentligt.

En rimlig organisationsmodell innebär att man tar hänsyn till hur kompetens byggs upp i organisationer och hos individer och hur åldersberoende detta lärande i arbetet är. Äldres och yngres kompetens är olika, de yngre kan inte ersätta de äldre. Organisationer måste därför avväga hur de ska hantera kompetens som helhet i organisationen, och därmed också förhålla sig till dess åldersstruktur. Det innebär att den lösning som figurerar i dagens debatt och som innebär ett enkelt utbyte leder fel. I organisationer som inte ser några möjligheter att expandera, är det troligen en dålig lösning att pensionera de äldre, då försvinner också viktig kompetens.

Hur ska vi då behålla kompetensen? Hur ska vi skola in nya kompetenser? Vilken kompetensöverföring behövs i generationsväxlingen?

Förbättringar uppnås endast om ålder i betydelsen av erfarenhet får betydelse för kompetensen i organisationen. Markeringar i

organisationsstrukturen av stigande ålders kompetensvärde, ökad internutbildning som ger meritering, ökad professionalisering, mindre platt arbetsorganisation och större löneskillnader beroende på kompetens kan leda till att servicearbetet och servicekompetensen uppvärderas. Om organisationen dessutom tydliggör hur lärandet går till i organisationen genom i strukturen markerade mästare-lärling positioner kan också de unga attraheras av den. Annars finns risk för att personal som blir allt duktigare och allt självständigare också blir allt tröttare och allt mer utarbetad av kravet på att upprätthålla produktionen.

Man bör, menar Per Broomé, sortera fram de medarbetare som har kompetensen, modet och intresset för förnyelse och expansion. Man bör ge dessa nödvändigt utrymme och resurser för förnyelse. Denna vilja till förnyelse kommer att attrahera unga. Det kommer att behövas strukturella förändringar i samhället. Samtidigt öppnar det naturligtvis möjligheter och motiv för ökad jämställdhet såväl i fråga om delat ansvar för föräldraskap som när det gäller att öka männens andel av vårdarbetskraften.

Kommittén Kompetensstegen (S 2004:162) arbetar med att stödja kommunernas långsiktiga kvalitets- och kompetensutvecklingsarbete inom vård och omsorg om äldre helt enligt de intentioner som beskrivits ovan. Stöd utgår till de kommuner som är beredda att utveckla sin äldreomsorg. Uppdraget är huvudsakligen att kvalitetssäkra den befintliga personalens kompetens. Jag ser ett strategiskt behov av större fokus på hur kompetenser överförs till nyanställda vid till exempel en introduktion, och i arbetet med karriärvägar. Den demografiska utvecklingen är en av Kompetensstegens utgångspunkter, men den verkar inte ha fått särskilt stort genomslag på de projekt som genomförs i kommunerna. I det projekt som startats av utredningen och fem länsarbetsnämnder, INTRO, är just tanken att systematiskt överföra kunskaper från äldre till yngre, se kapitel 8.

4 Grundskolan – höj kvaliteten och stärk grunden för studier och yrkesliv

4.1 Förslag inom grundskolan för att höja kvaliteten och stärka grunden för studier och yrkesliv

- Skärp kraven på skolorna och huvudmännen när det gäller systematiskt kvalitetsarbete. Skolverket bör få ett tydligare uppdrag att granska de skolor och huvudmän som har en negativ resultatutveckling. Stärk lärares kompetens i att följa upp och utvärdera lärandeprocessen.
- Aktivera eleven själv i lärandeprocesserna och i kvalitetsarbetet och använd exempelvis portfoliomethoden för att minska riskerna vid skolbyten.
- Stärk samverkan med arbetslivet redan i grundskolan – lägg in praktisk arbetslivsorientering (prao) innan det finns bra alternativ.
- Utveckla studie- och yrkesvägledningen och ge den nya former, använd extern kunskap om framtidens arbetsmarknad.

4.2 Bakgrund

Det är grundskolan som ska ge en god grund för vidare studier i gymnasieskolan och de första vägvalen in i vuxenlivet görs i slutet av grundskolan. Hur väl svarar grundskolan mot de krav som ställs? Får eleverna en bra start i livet och den utbildning de har rätt till? Finns det uppgifter som kan skötas bättre? Dessa frågor tar jag upp här för att ge bilden av hur strategisk grundskoletiden är för ungas etablering i arbetslivet.

Preliminära siffror för läsåret 2005/06 visar att knappt nio av tio elever var behöriga till gymnasieskolans nationella program (*Skolverkets lägesbedömning 2006*). Så har resultaten sett ut de senaste fem åren. Av betygsstatistik för åren 2004/05 framkommer

att resultaten inte utvecklas positivt. År 1997, då betygssystemet infördes, nådde 80 procent av alla elever kunskapsmålen i alla ämnen, nu är andelen elever 75 procent. Det är fler pojkar än flickor som inte når målen i ett eller flera ämnen. Skillnader i meritvärde mellan pojkar och flickor med utländsk bakgrund är densamma som för dem med svensk bakgrund. Den viktigaste förklaringsvariabeln när det gäller elevers prestationer är föräldrarnas socioekonomiska bakgrund. Den visar den största samvariationen med elevens resultat medan kön påverkar en del och i än mindre omfattning om eleven är född i ett annat land. I en nyligen publicerad studie från Skolverket (*Resultat från insamling av ämnesproven i årskurs 5*, 2006) visas att föräldrarnas utbildningsnivå har betydelse för resultaten redan i årskurs 5. Det är mammas utbildningsnivå som spelar störst roll för resultaten.

Den här problemfokuserade bilden av grundskolan är inte ovanlig. Det är emellertid viktigt att se att resultaten i grundskolan mäts och redovisas med få och förenklade mått. Det är betygsresultat som dominerar och oftast i tre ämnen: Svenska, matematik och engelska. Andra pedagogiska insatser som görs i skolan blir mindre synliga trots att de är en del av uppdraget. Bilden av skolan och dess resultat presenteras nästan alltid aggregerad och med Skolverkets nationella statistik eller utvärderingar baserade på urval.

Det finns i dag kommuner med relativt sett många elever som inte når målen i något ämne. Bland de 20 kommuner som har flest sådana elever finns det sådana som återkommande finns med i Skolverkets statistik. De representerar en ytterlighet men Skolverket konstaterar i lägesbedömningen att kvalitetsarbetet i sig med uppföljning och utvärdering av skolans egna metoder och resultat har stora brister generellt. Ett medvetet och systematiskt kvalitetsarbete saknas i alltför många fall, rektor som har ansvaret i skolan följer inte upp lärarnas prestationer och skolans huvudmän som är ytterst ansvariga efterfrågar inte eller kräver sådan information. Det är oroande. Jag anser att det är dags att ge en mer utvecklad bild av skolan och dess resultat och det är nödvändigt för att de som är ansvariga för resultaten också ska kunna ta ansvar. Därför behövs kvalitetsredovisningar eller annan lokalt framtagen information som ger underlag för att kunna bedöma och värdera resultaten så att de, vid behov, kan ligga till grund för förbättringar.

4.3 Kvaliteten behöver höjas och likvärdigheten stärkas

Grundskolan är en skolform som styrs av sammanhållna styrdokument för grundskolan. Det är därigenom lätt att få intrycket av att det också i praktiken är en sammanhållen skolgång men så är det vanligtvis inte för eleverna. Istället är det vanligt att grundskolan innebär flera skolbyten och nystarter vid flera tillfällen (*Barn, elever och personal – Riksnivå*, Skolverket 2006). Det kan innebära en risk för att elevers hittillsvarande resultat och prestationer inte blir synliggjorda och att kunskapsbrister inte blir upptäckta. Jag anser att båda förhållandena är olyckliga. Om elevers möjligheter att utvecklas i grundskolan inte tas tillvara berövas de utvecklingsvägar som skulle kunna vara värdefulla i deras fortsatta skolgång och arbetsliv. Om elever som behöver stöd inte ges det berövas de möjligheter att komma ikapp och utvecklas enligt sina förutsättningar.

Så som skolgången faktiskt ser ut för de allra flesta eleverna så behövs stabila och systematiska kvalitetsrutiner för att se till att exempelvis övergångar mellan skolår och skolor inte blir en risk för att kunskaps- och kompetensbrister inte uppmärksammas och kompenseras. Särskilt viktigt är det för elever i behov av särskilt stöd att de snabbt och effektivt ges det stöd de behöver.

Det finns metoder som tillämpas med gott resultat. En sådan är exempelvis portfolio-metoden som innebär att eleven – som ju är den som faktiskt genomför hela utbildningen oavsett vilka skolor som passerar revy – själv blir bärare av informationen. I portföljen finns dokumentationen om den elevens framsteg och lärande och den följer eleven. I dag finns många exempel på att detta tillämpas med goda resultat. Men om det är en f-6-skola som använder metoden kan effekten likväl gå förlorad om den mottagande 7–9-skolan inte efterfrågar den sortens information.

Ytterligare en aspekt är att det finns en dubbelhet i synen på grundskolans resultat. Vem bär i realiteten bördan av ett dåligt resultat? Naturligtvis är det eleven som får sämre chanser i sin vidare utveckling. Eleven stigmatiseras när det kanske borde riktas kritik mot skolans bristande prestationer. Eleven bedöms och betygsätts men skolans prestation i sammanhanget förblir otydlig. Är det detta som Skolverkets påpekanden om bristen på ett systematiskt kvalitetsarbete egentligen handlar om – att dåliga prestationer från skolans sida görs i repris och kan drabba många

årskullar om ingen förbättring sker? Om det finns brister i skolans kvalitet så kan detta bristande ansvarstagande leda till att många elever helt i onödan blir lidande. Det är allvarligt då elever går i skolan här och nu, det hjälper inte dem att förbättringar kommer senare. Men frågan måste också ställas vilken kompetens lärare har idag för att integrera uppföljning och utvärdering av lärandeprocessen och vilket stöd de har i sin rektor för den här viktiga delen av sitt uppdrag. Den här aspekten borde enligt min mening få mycket utrymme i den diskussion som förs idag om lärare och vikten av behöriga lärare. Där betonas att lärare måste ha kompetens i de ämnen de undervisar i – en självklarhet anser jag men de måste också systematiskt kunna använda sin kompetens i att följa upp resultaten av sin undervisning.

I dag finns genom bl.a. Skolverkets olika utvecklade statistiksystem både mycket kunskaper och goda möjligheter att jämföra prestationer mellan skolor med hänsyn tagen till den socioekonomiska strukturen, den s.k. SALSAMODellen¹. Det möjliggör jämförelser mellan skolor och deras resultat trots att de har olika socioekonomisk struktur. Genom databasen går det alltid att hitta jämförelseobjekt. Det finns idag också goda kunskaper om hur framgångsfaktorerna ser ut för goda resultat men enligt Skolverkets lägesrapport är det här det brister. Resultaten från utvärderingar används inte i verksamheten för att förbättra resultaten. I synen på skolutveckling är det vanligt att tala om de ”goda exemplen” och låta sig inspireras av dem. Men vad ska man göra med skolor som inte väljer att ta ansvar och utveckla sin kvalitet trots att kunskaper och metoder finns? Ska det finnas en undre gräns för prestationen? Jag anser att elever i grundskolan ska ha rätt till en god utbildning och det är rektor och huvudmannen som har det ansvaret. Därför tycker jag också att Skolverket borde initiera eller på uppdrag av regeringen särskilt granska de kommuner och skolor som har en negativ resultatutveckling och som inte vidtar åtgärder för att förbättra den.

I Skolverkets kritik mot den bristande systematiken i kvalitetsarbetet skulle jag vilja se en hårdare prövning riktad mot de skolor som fått den här typen av påpekanden och med fokus på hur just övergångar och resultatutvecklingen hos eleverna kan kopplas till eventuella bristande rutiner. För skolor som allmänt har en negativ

¹ SALSAMOD (Skolverkets Arbetsverktyg för Lokala SambandsAnalyser). Verktöget jämför i en statistisk modell kommuners och skolors betygsresultat med hänsyn tagen till föräldrars utbildningsnivå, kön och utländsk bakgrund.

tendens i sina resultat behöver Skolverket uppmärksamma huvudmannen på problemen och kunna ställa tydliga och tidsatta krav på förbättringar. Min uppfattning är också att eleverna genom sin skolgång får goda insikter om skolan och dess förtjänster och brister som borde kunna utnyttjas mera i det systematiska kvalitetsarbetet – det skulle både skolan och eleverna vinna på. Detta kan exempelvis gå till så att elevers kunskaper och insikter regelmässigt hämtas in för att ligga till grund för kvalitetsarbetet i skolan.

4.4 Arbetslivet behövs!

I delbetänkandet hävdade jag att prao behövs i grundskolan och bör prioriteras. Under sommaren 2006 har Arbetsmiljöverket påtalat oklarheter i hur ansvaret för arbetsmiljön under prao för grundskoleelever ser ut. Det har lett till – enligt den offentliga debatten – att skolor nu tvekar om att tillåta prao. Detta är olyckligt eftersom min uppfattning är att arbetslivet behöver bli mycket mer synligt i grundskolan och prao är också viktigt för att unga ska kunna få en bättre kunskap om vuxen världen och arbetslivet. Samtidigt är det viktigt att inse att arbetslivet förändrats mycket sedan reglerna om prao en gång formulerades. Många skolor vittnar om att det är svårt idag att finna arbetsplatser som har möjligheter att ta emot elever. Av det skälet är det glädjande att se att flera kommuner arbetar med alternativa sätt att fördjupa kontakterna med arbetslivet i grundskolan och utvecklar och förnyar samarbetet. Ingen skola bör dock ställa in prao innan andra alternativ att samverka med arbetslivet finns. Av eleverna har prao uppskattats och de kontakter som knyts under den här perioden kan leda både till säkrare gymnasieval, chans till feriejobb och arbetslivserfarenhet.

Om inte prao längre är ett möjligt sätt att möta arbetslivet så behöver det ersättas med studiebesök, att anställda berättar om sina yrkesval och att tidigare elever kan informera om vart deras utbildningar lett dem. Det finns idag företag som medvetet ser skolan som sin framtida rekryteringsarena och prioriterar den här sortens aktiviteter och som eftersträvar nära samverkan med utbildningar ända upp till universitetsnivå. Det finns också exempel på skolor som har fadderföretag som bl.a. tar en sådan här roll. Om sådana här kontakter sker rutinmässigt vid planerade tidpunkter

blir det möjligt för skolan och arbetslivet att genomföra dem. Arbetslivet är målet för eleverna i grundskolan, de behöver positiva och inspirerande möten med framtidens arbetsmarknad.

4.5 Studie- och yrkesvägledning måste få nya former

I delbetänkandet refererades flera rapporter om den negativa utveckling som skett med studie- och yrkesvägledningen i grund- och gymnasieskolan. Trots att behoven idag är mycket stora har omfattningen minskat. Jag beskrev detta som en paradox – när valmöjligheterna ökar och arbetslivets utveckling blir snabbare och mer svårbedömd så minskar vägledningen både i kompetens och omfattning. Samtidigt är behovet större än någonsin av kontakter och information om det kommande arbetslivet för eleverna. Det är i grundskolan som vägen formas till arbetsliv och högre studier. Bilden av arbetslivet och vad som krävs för att nå olika yrkesområden är komplicerad och vilka behov som finns i framtiden av olika utbildningar är svåra att bedöma och kan förändras snabbt. Marknadsföringen av olika utbildningar har inte heller alltid fokus på saklig information om vart utbildningen leder utan betonar andra aspekter som man tror kan locka elever till utbildningen. I en sådan situation behövs en bra vägledning och information till eleverna som ska göra sina val.

Skolverket presenterade en mycket kritisk rapport hösten 2005 om studie- och yrkesvägledningen (*Utvärdering av vägledning inom det offentliga skolväsendet*) och menar att verksamheten stagnerat både på kommunal nivå och i skolan. I mitt utredningsarbete har jag med stort intresse mottagit en skrivelse och träffat styrelseledamöter i Sveriges Vägledarförening som pekat på de allvarliga problem de ser med verksamheten². Både Skolverket och Sveriges Vägledarförening understryker att staten behöver tydliggöra vilka mål som gäller för verksamheten och kvaliteten behöver utvärderas. En sådan utvärdering av verksamhetens kvalitet har nu inletts av Skolverket och Myndigheten för skolutveckling har fått i uppdrag att ta fram goda exempel på området för att stimulera en kvalitetsutveckling. Min bedömning är att detta inte är tillräckligt – det behövs många fler insatser för att ge unga elever en god grund för sina vidare studieval. Det är också viktigt att bredda synsättet på studie- och yrkesvägledning. Enligt min mening är det inte en

² Allmänna tankar kring ungdomsarbetslöshetspraktiken.

fråga med fokus på yrkesrollen och dimensioneringen av studie- och yrkesvägledare som löser de här problemen även om de frågorna är viktiga. En utvecklad studie- och yrkesvägledning kräver samverkan också med andra aktörer utanför skolans värld. Unga är kapabla att bedöma och intresserade av att göra väl underbyggda val för framtiden om de ges en bra information om vad valen innebär. Viktiga punkter att uppmärksamma är:

- Studie- och yrkesvägledning behöver komma in tidigt i grundskolan och samverka med arbetslivet. Skilj på generell information om arbetslivet som ges till flertalet elever och individuell vägledning till elever som efterfrågar sådan av någon som har utbildning för detta. Det är olika saker och studie- och yrkesvägledaren kan inte ensam sköta detta. Målen för studie- och yrkesvägledning inom skolan behöver förtydligas.
- En generell information kräver medverkan från arbetslivet och andra aktörer som t.ex. arbetsförmedlingen som kan informera om prognoser om arbetsmarknaden i framtiden. Utnyttja den expertkunskap som finns tillgänglig via webb och andra medier. Samverkan sker idag mellan Skolverket och AMS för att ta fram en webbaserad information.
- Arbetslivet behöver se de unga som går i skolan som den resurs de är, den framtida arbetskraften som behövs i olika organisationer. Skolan syftar till en förberedelse för vuxenvärlden och ett bra arbetsliv är en del av denna. Därför behövs tidiga kontakter med arbetslivet vilande på en ömsesidig nytta och respekt för de olika villkor som gäller, god samverkan kräver både planering och resurser.
- Arbetslivet och frågor kring framtiden bör ges utrymme i skolan, exempelvis inom samhällskunskapen och andra ämnen.
- Det kan behövas riktlinjer för hur marknadsföring som vänder sig till grundskoleelever av gymnasieutbildningar ska utformas. Exempelvis kan vissa minimikrav på information om kvaliteten och innehållet i utbildning behöva definieras.
- Individuell vägledning behöver vara tillgänglig för de unga och kräver professionell kompetens. För att kunna öka resurserna förordar jag mer av samverkan med andra instanser där sådan kompetens finns som exempelvis med arbetsförmedlingen och studie- och yrkesvägledningen inom samtliga skolformer.

5 Gymnasieskolan – bättre kvalitet och matchning

5.1 Förslag inom gymnasieskolan för att underlätta ungas etablering på arbetsmarknaden

- Anpassa utbudet av program och utformningen av utbildningen efter elevernas val, det är viktigt med en stark motivation för att fullfölja utbildningen.
- Alla utbildningsalternativ ska ge baskunskaper, som ger eleven en god grund att bygga vidare på enligt intentionerna för det livslånga lärandet.
- Informationen till elever som ska välja måste förbättras och innehålla mer om vart utbildningen leder och hur arbetsmarknaden för elever som gått utbildningen ser ut.
- Samverkan mellan kommuner behövs för att garantera ett brett gymnasieutbud. Gymnasieskolan bör bli en regional anläggning istället för kommunal.
- Alla yrkesförberedande program ska erbjuda arbetsplatsförlagd utbildning (apu) på en arbetsplats. Möjligheten till skolförlagd apu bör tas bort.
- Alla elever på omvårdnadsprogrammet bör garanteras apu av god kvalitet och en traineeplats i kommunens verksamhet efter fullföljd gymnasieutbildning.

5.2 Bakgrund

- En viktig utgångspunkt för bedömningarna om gymnasieskolan är mina slutsatser i delbetänkandet. Frågor som lyftes fram var om det spelar någon roll för ungas möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden hur systemen utformats och/eller om

eventuella problem och möjligheter mer beror på hur utbildningen genomförs.

Dagens utbildningssystem är resultatet av flera intensiva reformperioder. Utbildningspolitiken har setts och ses som en garant för fortsatt hög tillväxt och är därigenom central för en fortsatt välfärd. Utformningen av utbildningspolitiken har därför styrts av arbetslivets krav på en välutbildad arbetskraft idag och i framtiden. Svårigheten att förutspå vilka krav som ställs på arbetskraften i framtiden har ansetts bäst kunna tillgodoses genom breddutbildning och höga ambitioner i utbildningspolitiken.

I utredningen har en framgångsfaktor tydligt tonat fram när det gäller ungas etablering och det är en stark koppling mellan arbetslivet, branscherna och utbildningsanordnaren. Relationen när den är som bäst innebär också att det finns en ömsesidighet, parterna ser en positiv effekt av kontakterna. De områden som i delbetänkandet sågs som mest angelägna var:

- Att stärka kvaliteten i gymnasieskolan samtidigt som den kraftigt byggs ut. Det är viktigt att kommunerna satsar på gymnasieprogram för att tillgodose intresse och önskemål från eleverna och branscherna, särskilt gäller det de yrkesförberedande programmen. Motiverade elever fullföljer sin utbildning – en klar framgångsfaktor.
- Att informationen om utbildning och arbetsliv förbättras inom alla delar av utbildningssystemet, från grundskolan till den högre utbildningen. Vägledning och rådgivning har blivit allt viktigare i takt med att arbetsmarknaden har blivit mer komplex men har inte utvecklats i takt med behoven. Nya krav måste ställas på vägledning och information och det är särskilt viktigt för unga som saknar egna kontakter med arbetsmarknaden.
- Informationen om gymnasieskolan och de olika programmen behöver utvecklas från att vara en marknadsföring för vissa utbildningar till att mera handla om vart utbildningen leder, vilka resultat den hittills givit, antal avhopp från utbildning och uppgift om apu-platser m.m. är viktig information för unga.
- Att kontakterna mellan utbildning och arbetsliv förstärks och det gäller alla nivåer av utbildning. Arbetslivet bör tidigt släppas

in för att kunna förmedla en aktuell och realistisk bild av dagens arbetsliv.

I min bild av gymnasieskolan utgår jag från de ungas perspektiv – hur kan gymnasieskolans utformning och genomförande påverka ungas etableringsförutsättningar? Frågor som har att göra med effektiviteten i genomförandet blir då viktiga, kvalitetsbrister kan försena och försvåra etableringen. Felval och omval som beror på bristfällig information innebär onödig tid i gymnasiet och i kommunal vuxenutbildning. Jag tar också upp vikten av att yrkesförberedande program innehåller apu som ger eleven bättre chanser att komma vidare på arbetsmarknaden. Absolut viktigast är att alla unga får möjlighet att fullfölja sin gymnasieutbildning.

Skolverket menar i den nyligen publicerade lägesbedömningen 2006 (*Skolverkets lägesbedömning 2006*) att måluppfyllelsen i gymnasieskolan är otillfredsställande, särskilda problem finns i de yrkesförberedande programmen. Jag delar den bedömningen. Det är endast två tredjedelar av eleverna som lämnar gymnasieskolan inom avsedd tid med slutbetyg. Ytterligare 7–8 procent av eleverna når målen med ett års längre studietid. Skälen bakom den längre studietiden är främst att grundskoleutbildningen behöver kompletteras för att ge behörighet för nationellt program. Många elever byter program/studieväg inom gymnasieskolan. Under de senaste fem åren har antalet elever som byter program ökat. Cirka 12 procent av nybörjarna år 2004 fanns ett år senare på ett annat program. Av dem som går på individuellt program (IV) så klarade cirka 6 000 elever att efter årskurs 1 byta till ett nationellt program. Det motsvarade cirka 30 procent av eleverna på årskurs 1 i IV. Dessa elever ingår i de 12 procent som byter program. Nästan var tionde nybörjare som fått slutbetyg efter fyra år hade en annan inriktning än den eleven börjat på.

Det finns också en grupp elever som gör avbrott i studierna under årskurs 1. För året 2004 var den gruppen ca 7 procent av totalt antal elever (139 000 elever). Avbrotten var vanligast på IV (28 procent av avbrotten) medan endast 3 procent på nationella program stod för avbrott. Det finns här en överrepresentation av elever med utländsk bakgrund och män avbryter mer frekvent än kvinnor. Vi ser här att tiden i gymnasiet kan bli lång och både leda till avbrott och byten. Om resultaten i grundskolan förbättras bör detta kunna ändras och med bättre studie- och yrkesvägledning och

en bättre information om utbildningens innehåll bör den här typen av ofrivilliga förseningar kunna minska.

I delbetänkandet uppehöll jag mig en hel del vid ambitionerna bakom och olika problem med gymnasieskolan. Vid tidpunkten för delbetänkandet planerades för ett genomförande av Gy 07. Besked har nu lämnats att den reformen inte kommer att genomföras. Samtidigt står det klart att gymnasieskolan står inför förändringar och att problemen är många. Mot den bakgrunden hoppas jag att mina iakttagelser kring gymnasieskolan och ungas etablering kan vara till nytta i det fortsatta utvecklingsarbetet.

5.3 Arbetsmarknadens behov

I AMS arbetsmarknadsprognos (*Arbetsmarknadsutsikterna för år 2006 och 2007*) redogör man för att de som har det allra svårast på arbetsmarknaden är ungdomar utan gymnasieutbildning. Strax efter sekelskiftet skedde en rationaliseringsvåg inom industrin där främst monteringsarbeten lades ner och/eller flyttades utomlands. Det drabbade många med kort utbildning. Nästa förändringsvåg på arbetsmarknaden slog än hårdare mot denna grupp och den gällde besparingar inom den kommunala sektorn. Dessa arbeten har inte kommit tillbaka och arbetsmarknadssituationen för dem med kort utbildning har fortsatt att försämrats.

I rapporten *Företagens kompetensbehov – en utmaning för Sverige* (rapport gjord på uppdrag av KK-stiftelsen och Svenskt Näringsliv 2006) intervjuas ett hundratal företag och organisationer om deras syn på framtida kompetensbehov och på utbildningssystemets förmåga att tillgodose dessa behov. Branscher som man tidigare förknippat med okvalificerade arbetsuppgifter och låg kompetensnivå beskriver här hur viktigt det är med hög kvalitet i gymnasieutbildningen och hur viktigt det är att yrkesarbetare kan arbeta självständigt och klara teoretiskt mer krävande arbetsuppgifter än i dag. Flera, t.ex. Byggföretagen, anser att specialisering får komma i ett senare skede. Gymnasieutbildningen bör ge grundläggande behörighet för högskolestudier säger man där. Transportföretagen kritiserar fordonsprogrammet för att det inte tar hänsyn till den nya fordonstekniken, de praktiska inslagen måste öka och utbildningens innehåll vara uppdaterat. Serviceföretagen anser inte att handels- och administrationsprogrammet är tillräckligt kvalificerande, kravnivån måste höjas.

Detta är några exempel på att arbetsmarknaden i Sverige ställer allt högre krav på kunskap och kompetens och att utvecklingen inom olika branscher går oerhört fort. Av det skälet anser jag att gymnasieskolan bör erbjuda en grundläggande utbildning av god kvalitet för alla och ge grunden för ett livslångt lärande. De yrkesförberedande delarna måste, för att klara kvalitetskraven, genomföras i nära samverkan med respektive bransch och kompletteras på en arbetsplats.

Under de närmaste åren kommer de exceptionellt stora barnkullarna födda runt 1990 att genomföra sin gymnasieutbildning. Enligt Skolverkets uppskattningar (*Skolverkets lägesbedömning 2006*) har elevökningen redan inletts och fortsätter fram till år 2008 varefter utvecklingen vänder. Därefter beräknas kullarna minska från 2008 års nivå med 25 procent fram till 2015 då de återigen ökar. Gymnasieskolan behöver således fortsätta öka sin kapacitet de närmaste åren. Samtidigt ställer fluktuationerna i elevkullarna stora krav på flexibilitet hos kommunerna som huvudmän för skolan. Min bedömning är att detta inte kan klaras utan en mer organiserad samverkan än dagens.

Kvaliteten på utbildningen står och faller med att det finns välutbildade lärare, det gäller inte minst yrkeslärare, och att de här stora elevkullarna kan göra sina val i gymnasieskolan från ett brett utbud av program. Mot bakgrund av stora förväntade pensionsavgångar inom några år och de höga kraven på gymnasiet från arbetslivet behöver strukturerna för utbildningen, organisationen och huvudmannaskapet ses över.

5.4 Utbudet av program och elevers valfrihet

I *Skolverkets lägesbedömning 2006* presenteras en del fakta kring strukturella förändringar av gymnasieskolan. För tio år sedan studerade 92 procent av eleverna på ett nationellt gymnasieprogram, en procent av eleverna fanns på ett specialutformat program och mindre än två procent i fristående gymnasieskolor. Läsåret 2005/06 var andelen elever på de nationella programmen endast 70 procent, 10 procent följde ett specialutformat program och drygt 13 procent gick i fristående gymnasieskolor. På det individuella programmet finns nu sju procent, för tio år sedan var andelen sex procent. Det här betyder att endast två av tre elever i dag finns på nationellt program. Det här betyder också att det är

komplikerat att bedöma innehållet i utbildningarna som unga deltar i. Hur mycket av innehållet i ett specialutformat program är jämförbart med ett yrkesförberedande program och har andelen yrkesförberedande utbildning ökat eller minskat? I dag är det 88 kommuner eller 30 procent av kommunerna som har fristående gymnasieskolor och den tidigare koncentrationen till vissa delar av landet håller på att förändras. En stor del av elevökningen återfinns i de fristående gymnasierna.

En tydlig ambition bakom gymnasieskolans utformning är att utbudet av program ska styras av elevernas önskemål. Bakgrunden är att eleverna ska kunna välja efter intresseinriktning och en hög motivation för studierna ska också leda till goda studieresultat. Elevernas möjligheter att påverka innehållet i utbildningen ligger också bakom den kursutformade gymnasieskolan. Skolverket konstaterar i rapporten *Efter skolan* (2002) att elevernas påverkansmöjlighet har naggats i kanten. De specialutformade programmen som ökar sin andel innebär också att eleven får mindre eget utrymme för individuella val. Valfriheten i kursutformningen har kolliderat med svårigheter att lägga scheman och budgetmässiga restriktioner som har lett till att det gamla "linjegymnasiet" fortfarande kan skönjas. På mindre orter har det varit svårt att kunna erbjuda ett brett utbud av program och kommunen har inte alltid sett med blida ögon på att eleven valt en utbildning i annan kommun och kunnat säga nej till att betala ersättning. Elevinflytandefrågorna är en flerårig kritikpunkt i Skolverkets olika rapporter.

När gymnasieutbildningen ska utvärderas och reformeras är det därför viktigt att inse att de intentioner som låg bakom reformen i praktiken i många kommuner aldrig har fullföljts.

5.5 Studie- och yrkesvägledning

Min uppfattning är att unga är kapabla att välja och vill göra kloka val. Jag är också övertygad om att den elev som väljer en utbildning som den tycker är intressant har bättre möjligheter att också slutföra den. Men jag anser att elever inte alltid får den information som de behöver inför valet av gymnasieinriktning. Den ibland glättade marknadsföringen som ges i dag borde kompletteras med information om vart utbildningen leder, hur arbetsmarknaden ser ut för elever som gått utbildningen, vad de som gått utbildningen

tycker att den gett för resultat, vad arbetsgivaren tycker om utbildningen, resultaten under utbildningen, antal avhopp och skälen till dem. Om utbildningen är ett yrkesförberedande program ska också lämnas information om apu-platser och hur samarbetet med arbetslivet är organiserat. I de program som har avtal om färdigutbildning i arbetslivet (Byggprogrammet och Elprogrammet) bör eleven få tydlig information om hur möjligheterna att få en lärlingsplats och kunna slutföra sin utbildning ser ut. I dag ser vi exempel på att elever går en sådan treårig utbildning och därefter står utan möjlighet att få ett yrkesbevis. Det arbetsmarknadsindex som LO föreslog i rapporten *Vad blev resultatet av 1990-talets utbildningspolitiska satsningar?* (Mårtensson & Wennemo 2005) skulle kunna vara en del av informationen. Det är en sammanvägning av ett antal för eleverna viktiga faktorer, såsom arbete efter utbildning, lön m.m. Om eleverna får en bra information om utbildningar som ger jobb i framtidsbranscher så ökar intresset för att välja sådana utbildningar.

Unga elever som ska välja sin utbildning behöver studie- och yrkesvägledning individuellt och generellt. Om detta har jag gjort kommentarer i kapitel 4 om grundskolan. Här vill jag dock poängtera att min bestämda uppfattning är att branscherna har ett mycket stort ansvar för att presentera hur den framtida arbetsmarknaden kan förväntas utvecklas inom yrket samt vilka krav branschen ställer på kunskaper och kompetenser. Skolan behöver här ge förutsättningar för möten mellan arbetsliv och unga som ska välja väg. Behoven av kontakter med arbetslivet har tydligt framkommit i våra samtal med gymnasieelever. Det finns också starka skäl till att utnyttja den kompetens som Arbetsmarknadsverket har om arbetsmarknaden och den information som är sökbar på webb. Skolverket och AMS förbereder, på uppdrag av regeringen, en förbättrad sådan information som ska vara till hjälp för de vägval som elever ställs inför. Men fortfarande är det viktigt att det finns individuella resurser för de elever som är villrådiga och som behöver stöd.

5.6 Gymnasieskolorna måste samverka

För gymnasieutbildningen är samverkan med andra huvudmän nödvändig för att kunna erbjuda ett allsidigt urval. Min bild är också att det finns sådana goda exempel där kommuner samverkar

och som därmed innebär att eleverna får ett brett och allsidigt urval program. Ett sådant exempel är Göteborgsområdet och den samverkan som sker där mellan kommunerna om gymnasieskolan. Ett annat exempel är de college på regional nivå som nu startat på olika håll i landet för att stärka kvaliteten i utbildningen, främst inom teknik men även vård och omsorg. Samverkan mellan skolhuvudmän och branscherna sker också i tävlingsformen Yrkes-SM som är mycket uppskattad och bidrar till att yrkesutbildningen både utvecklas och håller en hög kvalitet.

Det finns tydliga indikationer på att många kommuner är för små för att kunna fullt ut ta ansvar för att driva och utveckla gymnasieskolan. Branschernas intressen av att få sin kompetensförsörjning säkrad samtidigt som unga elever vill kunna välja mellan olika program i ett brett allsidigt utbud kräver samverkan med andra kommuner om dessa frågor. Min uppfattning är att frågan om det kommunala huvudmannskapet behöver diskuteras och att det i det sammanhanget är viktigt att ta fasta på att utbudet både ska spegla ungas önskemål och arbetslivets krav. Det krävs en satsning på gymnasieskolan som tar hänsyn till vikten av ett brett och kvalitativt utbud i samverkan med arbetslivet för att säkra kompetensförsörjningen framöver. De demografiska förhållandena kräver en flexibel och smidig samverkan mellan olika aktörer för att garantera detta. Jag har svårt att se att detta kan klaras inom den kommunala sfären om inte de redan nu upparbetade samverkansorganen kan utvecklas. Ansvarskommittén (Dir. 2003:10) har uppdraget att se över de samhällsstrukturer vi har i dag och ansvaret för gymnasieskolan hör enligt min mening till de frågor som behöver lyftas in i diskussionerna om en övergång till regioner med ett ökat ansvar.

5.7 Arbetslivet behövs i skolan

I dag står de yrkesförberedande programmen i gymnasiet för den helt dominerande grundläggande yrkesutbildningen i vårt land. I och med gymnasiereformen 1994 då yrkesprogrammen blev treåriga och blev högskoleförberedande har de haft svårt att hitta sin form (Mårtensson & Wennemo, 2005).

Såväl näringslivet som de kommunala arbetsgivarna har gett uttryck för att det finns kvalitetsproblem inom de yrkesförberedande programmen. Avhoppet är många och kärnämnen på

programmen blir inte tillräckligt anpassade till karaktärsämnena och profilen på programmet. Utbildningen kritiseras för att inte vara tillräckligt yrkesspecifik samtidigt som många arbetsgivare föredrar elever från de studieförberedande programmen för att de teoretiska delarna bedöms som viktigast. En i det närmaste olöslig ekvation.

Ett annat problem är att det finns skolor som inte hittar apu-platser för sina elever i de yrkesförberedande programmen. För eleverna betyder det att yrkesutbildningen inte ger möjlighet att tillämpa och utveckla sina kunskaper på en arbetsplats och inte heller möjlighet att tidigt få känna om valet av utbildning var "rätt". Eleven går därigenom också miste om de viktiga kontakter med arbetslivet som ofta leder till jobb efter avslutad utbildning. Den här kritiska bilden känns igen ifrån debatten men det finns också en annan, mera positiv bild av resultaten i gymnasieskolan som förmedlas i Skolverkets rapport *Väl förberedd?* (2005) där arbetsledare bedömer att eleverna är väl förberedda för yrket. Viktigt är också att många elever på yrkesförberedande programmen är positiva till sin utbildning.

I dag är det skolan eller "styrelsen" för skolan som har ansvaret att ta fram apu-platser enligt styrdokumentet. I gymnasieförordningens 5 kapitel, 16 paragrafen finns en "ventil" för skolan och dess styrelse. Om den inte kan skaffa fram apu-platser får dessa i stället bytas ut mot motsvarande utbildning förlagd till skolan. I andra stycket till samma paragraf står dock att "Styrelsen skall i sådant fall vidta alla åtgärder för att utbildningen så snart som möjligt åter kan arbetsplatsförläggas."

I den här regleringen ligger att apu är viktigt och att huvudregeln är att alla elever har rätt till åtminstone 15 veckor apu på yrkesförberedande program. Om det inte går att lösa så är det ett undantag som så fort som möjligt ska undanröjas. Den här ventilen innebär dock att skolor och huvudmän kan undgå kritik för att "riktiga" apu-platser saknas på en yrkesförberedande utbildning. Det innebär också att de nödvändiga arbetslivskontakterna som skolan behöver upprätthålla för att ge en bra yrkesförberedande utbildning med kontakter med handledare och arbetsgivare kan ligga på en lägre nivå än vad som kanske behövs och beskrivs i regelverket kring gymnasieskolans yrkesutbildning. Jag anser att detta är olyckligt och ger styrdokumentet kring yrkesutbildningen en onödig tvetydighet. Om apu är viktigt för karaktären och profilen i yrket borde den alltid ingå. Hur stor omfattningen är av s.k.

skolförlagd apu är i dag okänt. Eftersom detta är ”tillåtet” enligt regelverket finns inte detta noterat som en bristande måluppfyllelse i Skolverkets granskningar.

Min uppfattning är att ett yrkesförberedande program alltid bör innehålla apu av god kvalitet förlagd till en arbetsplats. Kryphålet eller ventilen som möjliggör skolförlagd apu bör tas bort. Jag anser också att om en skola inte kan garantera apu-platser så bör inte heller programmet få erbjudas. Det innebär att jag också anser att sådana program som Estetiska och Medieprogrammet som har svårt att erbjuda apu-platser bör definieras om och bli inriktningar under Samhällsvetenskapliga programmet.

Min bedömning är också att om skolor och arbetslivet ska hitta former för en god samverkan så krävs långsiktighet och ömsesidig nytta av arrangemangen. Det är viktigt att klargöra vilket ansvar arbetslivet ska ha för yrkesutbildningen av unga. Hur ska branscherna samverka kring detta med skolorna och behövs det tydligare överenskommelser mellan dem som reglerar ansvaret? Frågan om ersättning har diskuterats men jag tror inte att problemen att få en fungerande samverkan med arbetsplatser hänger på ersättningsfrågan. Där samverkan fungerar väl behövs ingen ersättning, det är andra aspekter som är viktigare.

Jag tror också att det är viktigt att om branscherna ska gå in och kunna ta ett bättre ansvar kring yrkesutbildningen med skolorna så kan kommun- och skolnivån vara ett hinder för att hitta breda lösningar som garanterar ett brett utbud av utbildning. Frågan om arbetslivets kompetensförsörjning av yrkesutbildad arbetskraft behöver lyftas till en mer strategisk nivå och då menar jag att en regional nivå eller liknande är mer lämpad än den kommunala.

Rekryteringen till omvårdnadsprogrammet

40-talisterna som nu går i pension kommer under de kommande årtiondena att i allt högre grad efterfråga service och tjänster inom vård och omsorg. Per Broomé har i sin rapport, *Kompetens, utbud och efterfrågan i generationsväxlingen* beskrivit olika organisationer, däribland äldreomsorgen som en organisation med en bristande respekt för erfarenhetens betydelse för kompetensen (se kapitel 3).

Som en konsekvens av detta är frågan enligt Per Broomé hur intresserade de unga är av att arbeta i en sådan organisation. Troligen attraheras få av låga löner, dåliga karriär- och utvecklings-

möjligheter och otydliga mästar-lärlingpositioner. För att attrahera de unga måste troligen arbetsorganisationen förändras och möjligheterna att utvecklas i organisationen öka väsentligt.

Även om jag inte är lika drastisk som Broomé i min bedömning så anser jag att kommunerna tydligare måste förbereda personal- och kompetensförsörjningen inom vården och omsorgen. Gymnasieutbildningen och möjligheterna att kunna rekrytera unga, både pojkar och flickor till omvårdnadsprogrammet är en nyckelfråga.

Jag har sett lyckade exempel på aktiva kommuner där man ser nödvändigheten av detta. I Söderhamns kommun finns sedan några år tillbaka ett samarbete mellan omvårdnadsförvaltningen och gymnasieskolan i kommunen. Eleverna erbjuds 20 veckors apu, bidrag till körkortsutbildning och efter fullgjord utbildning med godkända betyg i alla ämnen ett trainee-program i 14 månader. Efter anställningen som trainee finns ingen garanti för anställning men eleven har fått en utmärkt grund i sitt yrke, har prövat på olika inriktningar inom yrket och har erfarenheter och referenser som ger god anställningsbarhet. För äldreomsorgen har detta lett till att den kunnat attrahera unga till utbildning och anställning inom verksamheten där det behövs personal.

Jag skulle gärna se en motsvarande lösning brett inom äldreomsorgen, ett varaktigt samarbete kring kompetensförsörjningen med apu-platser av god kvalitet och erbjudande om traineeplats efter avslutad utbildning. Kommunerna har här en unik möjlighet eftersom både utbildning och verksamhet ligger under samma huvudman.

Därför anser jag att regeringen när den tillför sektorn ökade resurser, också bör ställa tydliga krav på kommuner att organisera omvårdnadsprogrammet i gymnasieskolan så att man kan garantera både apu och en traineeplats i verksamheten efter fullföljd gymnasieutbildning.

6 Unga med högskoleutbildning behövs på arbetsmarknaden

6.1 Förslag inom högre utbildning för att sänka etableringsåldern på arbetsmarknaden

- Öka kvoten för direktintag från gymnasieutbildningen. Det är ett sätt att undvika taktikval i gymnasiet och konkurrenskomp-
lettering i komvux som i sin tur leder till senarelagt inträde i
högre studier.
- Ge högskolor och universitet ett tydligt uppdrag att förbereda
studenterna för arbetslivet. Samverkan med arbetslivet för att
öka den verksamhetsförlagda utbildningen och andra former av
utbildning med anknytning till arbetslivet bör tydligt premie-
ras. Jag föreslår en mycket tydligare uppgift avseende arbets-
livsanknytning i utbildningen. Lärarutbildningens i Malmö sätt
att arbeta skulle med fördel kunna användas i många fler
utbildningar.
- Ge högskolor och universitet i uppdrag att inlemma karriär-
planering för alla studenter tidigt i utbildningen. Detta bör ingå
som en viktig del i anpassningen till Bologna-processen. För att
lyckas är det viktigt att varje lärosäte tar ett övergripande
ansvar för utvecklingen. Resurstilldelningssystemet bör inrym-
ma även detta uppdrag.
- Ge universitet och högskolor i uppdrag att följa upp sina
studenter efter avslutad utbildning. Högskoleverket bör få i
uppdrag att utforma modeller för hur den uppföljningen ska se
ut.
- Högskolorna bör på olika sätt stimuleras att öka takten i
genomströmningen på de utbildningar som enligt SCB:s och
Högskoleverkets statistik har en låg sådan. En möjlighet är att
låta en del av resurstilldelningssystemet utfalla först vid genom-
förda examina.

- Studenterna bör stimuleras att öka studietakten genom att erbjudas avskrivningar av delar av studielånet om studierna genomförs på därför avsedd tid.

6.2 Bakgrund

För att Sverige ska kunna konkurrera på en global marknad är kunskap och hög kompetens avgörande, därför är det viktigt att fortsätta stimulera unga att studera. Med den expansion som skett av högre utbildning under senare år följer ett stort ansvar för alla lärosäten att ge utbildningarna ett sådant innehåll att de motsvarar arbetslivets krav, utan att samtidigt ge avkall på kvalitet och akademisk frihet. I delbetänkandet pekade jag på vikten av att högskolor och universitet tar ansvar för studenternas möjligheter att få arbete och arbetsmarknadens behov av arbetskraft. Den högre utbildningen behöver bli mycket bättre på att informera om och marknadsföra sina utbildningar både mot studenterna och mot avnämarna. Att arbetslivet inte har tillräcklig kunskap om högre utbildning får konsekvenser när unga ska ut på arbetsmarknaden. Arbetsgivarna prioriterar traditionella, kända utbildningar.

1997/98 planerade 58 procent av eleverna i gymnasieskolans avgångsklasser att påbörja en högskoleutbildning, därefter var andelen 2001/02 nere i 50 procent. Läsåret 2005/06 planerade så många som 59 procent av eleverna att börja studera på universitet eller högskola, 71 procent kvinnor och 48 procent män (SCB 2006 *Övergången till högre utbildning*). Det pekar på att intresset för fortsatta studier är mycket högt bland gymnasieeleverna men också att intresset för högre studier är konjunkturberoende. Vi ser nu en nedgång i de faktiska ansökningarna till högskolor och universitet. Det kan vända inom några år om konjunkturen försämras.

Det är oerhört viktigt för Sveriges konkurrenskraft att unga vågar och vill satsa på studier. Därför är det viktigt att ansträngningarna för att snabba på etableringen på arbetsmarknaden inte sker på bekostnad av att färre skaffar sig en högre utbildning. Tvärtom är det angeläget att underlätta övergången till högre utbildning, öka möjligheterna till att effektivt bedriva studierna samt underlätta inträdet på arbetsmarknaden. Enligt en rapport från IFAU innebär uppskjutna högskolestudier lägre inkomster och löner efter att studierna avslutats. Detta tycks framförallt beror på att arbetslivserfarenhet före högskolestudier ger betydligt lägre

avkastning än arbetslivserfarenhet efter studierna. Två års uppskjutna studier leder till en minskning av livsinkomsten som motsvarar närmare 50 procent av den genomsnittliga årsinkomsten vid 40 års ålder (Holmlund m.fl. 2006).

6.3 Öka direktövergångarna från gymnasiet till den högre utbildningen

Medianåldern för att påbörja högre studier i Sverige var år 2003 knappt 23 år. Den var i de flesta andra EU-länder 20 år och i Belgien, Frankrike samt Irland 18 år. I Sverige är endast 20 procent av nybörjarna under 20 år och mer än 20 procent är över 30 år. (*Högskoleverkets årsrapport 2006*). Av de unga som avslutade gymnasiestudier 2003/04 var det 18 procent som gick direkt vidare till högre studier. Den andelen har varit tämligen stabil de senaste tio åren.

Orsakerna till detta är naturligtvis flera. Samtalen som utredningen fört med unga visar ett brett spektra av orsaker. Många uppger att de inte har en aning om vad de vill och är intresserade av, ännu fler känner sig helt ovetandes om hur arbetsmarknaden ser ut. För dem med bra betyg och goda möjligheter att välja är det ofta ändå viktigt att först få prova på olika yrken, resa och uppleva innan några val görs. För dem är det inte heller ovanligt att olika utbildningsvägar påbörjas innan det slutliga valet sker. Det har dock blivit allt svårare att komma direkt från gymnasiet till högskolan, framförallt för att betygskraven successivt har höjts. Sedan det nuvarande systemet för tillträde till högskolan infördes 1997 har ett antal strategier utvecklats av elever och skolor i syfte att maximera betygspoängen inför ansökan till högskolan. Enligt betänkandet från Tillträdesutredningen (SOU 2004:29) kan man urskilja sex olika strategier för detta varav åtminstone två förlänger studietiden;

- Ta inte ut slutdokument utan istället samlat betygsdokument och fortsatt att studera vid den gymnasiala vuxenutbildningen och få ut slutbetyg där istället.
- Läs om redan godkända kurser på komvux, d.v.s. det som kallas ”konkurrenskomplettering” av betygen. I SCB:s rapport *Nybörjare i komvux* (2003) framgår att hälften av samtliga nybörjare i komvux som var 18–24 år gamla hösten 2000

studerade i komvux för att höja gymnasiebetyget Godkänd eller Väl godkänd. Av de elever som lämnade gymnasiet 2004 gick 14 000 (15 procent) direkt efter avslutade studier till komvux (*Skolverkets lägesbedömning 2006*).

Antalet högskolenybörjare har dubblats sedan slutet av 80-talet. Allt fler har kunnat påbörja högre studier när studieplatserna blivit fler. Skillnaden mellan män och kvinnor i övergång till universitet och högskolor är stor. Vid 25 års ålder är skillnaden 13 procentenheter. Kvinnornas övergångsfrekvens till och med 25 års ålder var 52 procent läsåret 2004/05, jämfört med 39 procent för männens (*Övergången till universitet och högskolor minskar*, Högskoleverket 2005). Förklaringen är delvis att det finns fler traditionellt manliga utbildningsalternativ utanför universitet och högskolor. Men även det förhållandet att skolresultaten skiljer sig mellan män och kvinnor både i grundskolan och gymnasieskolan påverkar övergångsfrekvenserna. Vid 27 års ålder når övergångsfrekvensen 50 procent och går man tio år upp i årsklasserna blir övergångsfrekvensen 60 procent. Det krävs således bara en liten åldersmässig förskjutning i studentpopulationen för att öka tillgängligheten till högskoleutbildning bland de yngre studenterna. Det är en viktig aspekt med tanke på att fram till år 2010 ökar antalet 20-åringar med 30 procent, från strax under 100 000 för närvarande till strax över 130 000 år 2010. För att dessa ska få samma chans att börja studera vid universitet och högskolor, utan att kapaciteten byggs ut ytterligare, är det rimligt att öka tillgängligheten för högre studier för dem som just avslutat sina gymnasiestudier. Det kan man tillgodose genom att förändra tillträdesreglerna.

Ändrade tillträdesregler

Enligt regeringens beslut i juni 2006 skulle tillträdesreglerna ändras 2010 i samband med att de första kullarna kom ut från den reformerade gymnasieskolan. Regeringen införde en "direktkvot" som innebär att endast betyg från gymnasieskolan får tillgodoräknas. Platserna i de fyra olika kvotgrupperna (förutom Direktgruppen; Kompletteringsgruppen, Utländska betyg och Folkhögskola) fördelas i ett första steg efter antal behöriga sökande i de olika grupperna. Därefter flyttas en tredjedel av platserna i komp-

letteringsgruppen över till direktgruppen. Det innebär alltså att det blir en fördel att ha konkurrensmässiga betyg redan från gymnasiet.

Nu är gymnasireformen framflyttad men för att inte missgynna de unga som tillhör de stora kohorterna födda runt 1990, bör ändå de nya tillträdesreglerna införas. Det bör alltså vara enklare än idag att komma in på högskolan direkt med sina gymnasiebetyg. Eventuellt behöver ytterligare justeringar göras i beslutet för att uppmuntra direktövergångar. Detta ökar antalet studenter som kommer direkt från gymnasiet och sänker såväl inträdesåldern som den ålder när man avslutar sina studier och ska etablera sig på arbetsmarknaden. Att på det sättet minska attraktiviteten i att konkurrenskomplettera sina betyg i komvux underlättar och snabbar på etableringen för unga.

6.4 Öka anknytningen till arbetslivet i universitet och högskolor

I delbetänkandet redovisade jag både Högskoleverkets och SACO:s rapporter om det bristfälliga samarbetet mellan lärosäten och arbetsliv, inte minst ur studenternas perspektiv. Deras möjligheter att få omsätta och pröva sina kunskaper i arbetslivet, att kunna knyta kontakter och att för arbetsgivare synliggöra de kompetenser som en högre utbildning ger, är i dag på många utbildningar små. Ansvaret för insatser som syftar till att överbrygga klyftan mellan utbildning och arbetsliv behöver förtydligas och insatserna intensifieras.

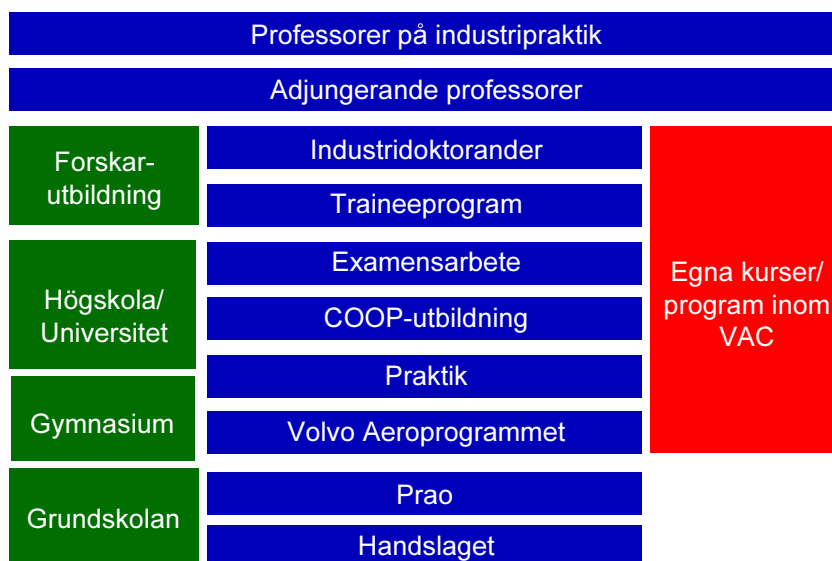
Jag inbjöd därför i maj 2006 som nationell koordinator för ungas etablering på arbetsmarknaden till en diskussion om högskolornas uppgift och ansvar för ungas möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden efter en högskoleutbildning. Avsikten var att fokusera på bra exempel och peka på framgångsfaktorer. Initiativet till seminariet kom från bl.a. SACE (Swedish association for Cooperative Education) som är ett forum för samverkan mellan universitet/högskolor, inklusive studentorganisationer och andra utbildningsanordnare tillsammans med företag, organisationer och myndigheter. Syftet är att skapa intresse för samt stödja och utveckla olika former av arbetslivsintegrerat lärande (AIL) på den eftergymnasiala nivån i Sverige. SACE har ca 75 medlemmar, varav 60 procent representerar universitet och högskolor. SACE arbetar för att ge studenter möjlighet till arbetsintegrerat lärande och

arbetsgivare bättre tillgång till högskolans kunskap och samtidigt få möjlighet till relevant rekrytering och snabb introduktion av nyanställda.

Den 9 maj 2006 samlades företrädare från universitet, högskolor, studenter, fackliga organisationer, arbetsgivarorganisationer, företag, kommuner, departement och myndigheter för att utbyta erfarenheter. Efter inledningar från Linköpings och Göteborgs universitet, Volvo Aero, Statskontoret samt SACO:s studentråd följde en diskussion. Deltagarna var överens om att kopplingen till arbetslivet måste bli starkare och att studenter ska kunna erbjudas olika former av verksamhetsförlagd utbildning. Högskolor och arbetsgivare har ett gemensamt ansvar för att den delen av utbildningen kan hålla hög kvalitet. Arbetsgivare som har en väl utvecklad planering för sin kompetensförsörjning inser värdet av nära samverkan med utbildningen. Det konstaterades under seminariet att olika lärosäten har kommit olika långt i sin process att förbereda studenterna för arbetslivet. Vikten av att lyfta fram de goda exemplen underströks.

Ett lyckat exempel på ett stort företag som arbetar med god framförhållning är Volvo Aero. Företaget har en uttalad strategi och samverkar mycket medvetet med alla nivåer av utbildningen (se figur 1). De inleder kontakter redan i grundskolan och har särskilda fadderklasser, därefter har de egen gymnasieutbildning. De flesta från den utbildningen går vidare till högre studier, men om bara ett mindre antal går direkt in i produktionen så är utbildningen ändå lönsam för företaget. Högskolestuderande får praktik och gör examensarbete. För de som är klara med högre utbildning finns traineeprogram. Företaget samarbetar med industridoktorander och de har professorer kopplade till verksamheten.

Figur 1 Samverkan utbildning/Volvo Aero



Källa: Volvo Aero.

Under seminariet redovisades ett antal mycket bra exempel på olika lärosäten som aktivt verkar för att ge studenterna möjlighet till olika former av verksamhetsförlagd utbildning eller praktik. Några exempel som här redovisas är från Luleå tekniska universitet, Uppsala universitet, Göteborgs universitet, Jönköpings ingenjörshögskola, Högskolan, Kristianstad och Malmö högskola.

Luleå tekniska universitet

Universitetet har sedan 2003 haft ett traineeprogram för nyexaminerade. Syftet med traineeprogrammet är att underlätta för studenter att komma in på arbetsmarknaden och ge dem kunskap, intresse och möjligheter att skapa kontakter för att arbeta på små och medelstora företag. Syftet är också att höja kompetensnivån i små och medelstora företag och skapa möjlighet för företagen att prova en nyexaminerad. Kombinationen av traineens teoretiska kompetens och företagsledningens entreprenörsanda ska stimulera till tillväxt i företagen. Företaget utser en handledare och under hela praktikperioden som är sex månader har deltagarna tillgång till

projektledare på universitetet. Praktiken varvas med teori i sammanlagt fem dagar. Den syftar till att ge grundläggande kunskaper om affärsutveckling och att bygga nätverk mellan deltagarna i traineeprogrammet. Traineen får en vanlig tidsbegränsad anställning med rekommenderad ingångslön.

Försöket har varit lyckosamt och har därför förlängts.

Uppsala universitet, politices magisterprogrammet

Politics magisterprogrammet vid Uppsala universitet erbjuder sedan mitten av 1980-talet sina studenter att göra en termins praktik vid en myndighet, organisation eller företag, i Sverige eller utomlands, som kan erbjuda arbetsuppgifter av värde för praktikantens studieinriktning och framtida yrkesplaner. Praktiken genomförs normalt efter sex terminers studier. Det är önskvärt att praktikanten förutom att medverka i det dagliga arbetet i organisationen, kan ägna en del av tiden åt en större utredningsuppgift. En viktig målsättning med praktiken är att studenten ska utveckla förmågan att analysera problem och att skriftligt redovisa resultaten. Den organisation som tar emot en praktikant ansvarar för att det finns handledare, att det finns en plan för vilka arbetsuppgifter som praktikanten ska ägna sig åt samt att arbetsuppgifterna är utvecklande för praktikantens framtida yrkeskarriär.

Vid en uppföljning av de studerande vid pol.mag.programmet i januari 2006 visade det sig att en stor del av de drygt hundra tillfrågade hade fått anställning genom sina praktikplatser.

Göteborgs universitet, fristående kurs vid samhällsvetenskapliga fakulteten

Vid Göteborgs universitet, samhällsvetenskapliga institutionen gavs på prov för första gången höstterminen 2005 *Kvalificerad arbetspraktik med samhällsvetenskaplig inriktning* som fristående kurs. Kursen bestod dels av en praktikperiod på 17 veckor, dels av tre veckor som skulle ägnas åt att författa en sammanfattande rapport samt förbereda dess seminariebehandling. För tillträde till kursen krävdes vid ansökningstillfället 100 avklarade universitetspoäng inom fristående kurser – varav minst en 10-poängsuppsats på fördjupningsnivån (eller motsvarande) i något av fakultetens

ämnen. Vid slutseminariet diskuterades kring praktikrapporternas innehåll och om praktikterminens värde.

Utvärderingen efteråt visade att kursen fungerat mycket bra och många av deltagarna hade fått arbete eller var på väg att få arbete med anknytning till praktikplatsen. Jag vill citera en student från praktikterminen 2005;

Praktik är absolut nödvändigt för alla!!! Utan praktik har man ingen aning om vad det är man "utbildar" sig till och man har ingen erfarenhet när man väl ska söka "riktigt" jobb. Man ska inte straffas för att man vågar gå utanför ramen och läsa fristående kurser och tack vare praktikmöjligheter känns det nu som att man också har en chans här i livet! (Slutrapport från ett pilotprojekt vid samhällsvetenskapliga fakulteten, Göteborgs universitet ht 2005).

Jönköpings ingenjörshögskola

På Ingenjörshögskolan i Jönköping har man infört ett system med fadderföretag. Då utredningen besökte högskolan hade den cirka 450 företag, 600 faddrar och drygt 1 800 studenter. Stommen i verksamheten är en femveckorskurs under första året och det upptaktsmöte som anordnas inför denna. Varje företag utser en fadder åt en grupp om tre studenter. Högskolan avsätter en handledare per fem sådana grupper. Studenterna träffar företaget vid minst fem tillfällen då de dels samlar in information, dels genomför några kortare uppgifter. Slutmålet för kursen är en rapport som presenteras för både faddern och handledaren.

Företagen tycker i allmänhet att det är inspirerande att möta studenterna och ser kontakterna delvis som en marknadsföringskanal. För större företag är det en strategisk fråga om kompetensförsörjning. På små- och medelstora företag bygger det oftast på att en eldsjäl tar på sig fadderskapet. Vissa företag har också sett det som en möjlighet att sjösätta något byrålädsprojekt. Kravet från högskolan är att företaget ska vara tillräckligt stabilt för att kunna ta emot studenterna vilket oftast betyder fler än fem anställda.

Samarbetet har lett till att alla studenter gör sina examensarbeten ute på företag, dock inte alla på det egna fadderföretaget. Sommararbete, praktikplats och anställningar är inte heller ovanligt. Förutsatt att praktiken innebär kvalificerat arbete finns det också möjlighet att göra den inom ramen för en poänggivande kurs. Merkostnaden för högskolan har främst varit att administrera kontakterna med alla företag. Kort sagt bidrar verksamheten i stor

utsträckning till att förbereda studenterna inför deras kommande yrkeskarriär.

Högskolan Kristianstad

Högskolan Kristianstad har en vision att utbilda Sveriges mest anställningsbara studenter. Med anställningsbar avses att studenterna ska ha de kunskaper, färdigheter och förmågor som är de mest eftertraktade på arbetsmarknaden, och som dessutom svarar mot vetenskapssamhällets krav och behov. Anställningsbarheten betyder vidare att studenterna skall vara förberedda på att under sitt yrkesliv ansvarsfullt tillämpa och förnya sina kunskaper och färdigheter. De skall också ha en beredskap för att möta framtida förändringar, och att utveckla sin förmåga till entreprenörskap. För att förverkliga visionen behöver kopplingen mellan teori och praktik tydliggöras så att studenterna under sin utbildning får kontakt med presumtiva arbetsgivare för att i samarbete med dem omsätta sina kunskaper.

Som ett led i att förverkliga visionen har högskolan beslutat att införa alumniuppföljningar och verksamhetsförlagda studier i alla programutbildningar, tydliggöra och fördjupa kontakten med avnämarna samt införa entreprenörskapsutbildning inom samtliga program. I årets verksamhetsplan ingår som ett minimum fem poäng verksamhetsförlagd utbildning i alla programutbildningar som ett första steg.

Högskolan i Malmö, lärarutbildningen

Lärarutbildningen i Malmö började redan 1998 att arbeta med partnerskolor. Varje student är knuten till en partnerskola och arbetar där under en stor del av studietiden. Det nya systemet med partnerskolor bygger på andra principer än vad organiseringen av studenternas praktik gjorde tidigare. Några nyckelmeningar kan illustrera skillnaderna (Olle Holmberg, Lärarutbildningen i Malmö):

Tidigare: Studenten hade praktik hos en handledare på en viss skola under en viss tid. Sedan bytte studenten skola och handledare för att på så sätt komma i kontakt med skilda miljöer och kanske också skilda sätt att undervisa. Lärarhögskolan styrde praktiken bl.a. genom att ge studenterna uppgifter som skulle redovisas i högskolans seminarierum.

Den goda erfarna läraren som förebild var utgångspunkt för besöken i skolan. Lärarhögskolan var därför angelägen om att välja rätt handledare. Studenterna hade ingen funktion för skolan som helhet. Högskolan var knappt närvarande i skolans liv.

Nu: Studenten finns på en och samma skola under hela studietiden men gör kortare utflykter till andra skolmiljöer mest för att få perspektiv på den egna verksamheten. Studenterna "arbetar" på skolan och på skolans premisser. Lärarutbildningen ger inga uppgifter som kan hindra studenten att delta i det reguljära skolarbetet. Arbetslagen ska vara handledare, inte enskilt utpekade lärare. Ytterst bestämmer rektor vid skolan vad studenten ska göra. Många studenter placeras på samma skola. Högskolans närvaro i skolan är tydlig.

Denna form av verksamhetsförlagd utbildning ger studenterna ett djup och en möjlighet att förstå läraryrkets villkor. Det är också viktigt att skolan har nytta av studenterna. Studenterna måste på olika sätt vara resurser i arbetet för att det ska vara intressant. Upplägget bygger på ömsesidig nytta. Högskolan håller seminarier för partnerskolornas lärare och har föreläsningar för rektor och arbetslag.

Studenternas synpunkter

Från studenternas sida redovisade på seminariet i maj SACO Studentråd ett antal synpunkter på verksamhetsförlagd utbildning. Man anser att en sådan praktik bör vara relevant, poänggivande där så är lämpligt och kvalitetssäkras. Varje student som så önskar bör få praktisera inom sitt yrke under sin studietid. SACO Studentråd tror att praktik och ökade inslag av arbetsgivarkontakter skulle kunna vara en möjlighet att hitta nya vägar in på arbetsmarknaden.

I kapitel 2.4 redovisas av utredningen särskilt beställt utdrag från Statistiska centralbyråns undersökning *Inträdet på arbetsmarknaden* som genomfördes under 2006. Datamaterialet avser hur och om etableringen för examinerade från generella och yrkesutbildningar på gymnasie- och högskolenivå samvarierar med om studenten haft praktik eller apu, samt med studentens uppfattning om kvaliteten på sin praktik/arbetsplatsförlagd utbildning (apu) eller verksamhetsförlagda utbildning (vfu) i fortsättningen enbart kallad praktik. Av materialet framgår att två av tre med en högskoleexamen har haft praktik. En större andel av dem som har haft praktik hade redan ett arbete när de avslutade sin utbildning och behövde alltså inte gå arbetslösa. Effekten var större bland dem som haft praktik

under sin högskoleutbildning än för dem som hade praktik inom gymnasieutbildningen. Resultaten visar sammantaget entydigt på att kontakter med arbetsgivare, via apu, vfu eller annan praktik är ett stöd för unga att etablera sig i arbetslivet. Oavsett om de har en generell utbildning, eller en yrkesutbildning. Praktik torde dessutom vara ett särskilt stöd för dem som inte har kontakter eller ett nätverk som underlättar etablering.

Jag anser att det finns goda belägg för att en verksamhetsförlagd utbildning (vfu) av hög kvalitet är av stort värde. Den ökar möjligheterna för studenter att tidigt pröva och tillämpa sina kunskaper. Den ger också bra möjligheter för arbetsgivare att få del av utveckling, nya kunskaper och ungas värderingar. Den modell som Malmö högskola använder för sina lärarstudenter är framgångsrik och ger en ömsesidig nytta. Jag menar att många fler utbildningar bör pröva denna modell.

Arbetslivet efterfrågar både djupa ämneskunskaper och ett akademiskt förhållningssätt. Jag anser därför att anställningsbarhet inte står i motsatsställning varken till begrepp som bildning eller akademisk frihet.

6.5 Karriärplanering som ett verktyg för att främja anställningsbarhet

Jag har konstaterat att i flera andra länder är det sedan länge en naturlig och självklar del av de högre studierna att ägna sig åt karriärplanering. Bolognaprocessen inleddes med att 29 länder 1999 undertecknade Bolognadeklarationen. I deklarationen är ett av tre övergripande mål att främja anställningsbarhet. För att se hur England arbetar med anställningsbarhet och karriärplanering lade jag ett särskilt uppdrag på Fredrik Ribbing som är nationalekonom och praktikant i utredningens sekretariat. Han har redovisat de viktigaste utvecklingstrenderna i bilagan *Karriärplanering i England* (se bilaga 2).

I bilagan framgår att anställningsbarhet är en översättning av den engelska termen employability. Termen är central i den pågående förändringen av engelska universitet och högskolor, men det som beskrivs ligger också bakom delar av Bolognaprocessen och berör därmed indirekt stora delar av högskoleväsendet i Europa. Den engelska termen associerar till förmåga snarare än egenskap, fokus ligger ofta just på att få studenter att träna, och bli medvetna om i

vilken utsträckning det går att träna, sin förmåga till anställning. Många gånger blir begreppet helt enkelt en utgångspunkt för samtal mellan olika aktörer som behöver koordinera sina insatser. I samtalen har framkommit olika definitioner av anställningsbarhet. Alla tar avstånd från att det enbart handlar om sannolikheten att få ett jobb. Studentens förmåga blir snarare en fråga om att kunna undersöka sina möjligheter inom arbetslivet på ett bra sätt.

Careers education, i bilagan översatt som karriärvetenskap, är teorigrunden för det mesta av det som pågår inom området. Enligt det i England dominerande synsättet så innehåller ämnet fyra obligatoriska delar som står i dynamisk relation till varandra. Individens har mer eller mindre tillgång till och förmåga att handskas med de fyra delarna; självkännedom, möjligheter, beslut och övergångsfasen mellan olika stadier. Tanken med att fokusera karriärvetenskap är att information och undervisning kan underlätta individens förmåga att ta ansvar för sin egen karriär. Karriärcentra¹ på lärosätena har generellt sett fler anställda än i Sverige. De har också fått en större betydelse, ofta med ansvar för samordningen av institutionernas arbete med CEIG (Careers Education, Information and Guidance). Där finns ett traditionellt arbete med studievägledning, förmedling av information om arbetsmarknaden, inbjudna gäster, arbetsmarknadsdagar, CV-kurser och intervjuutbildning. Till detta har på vissa håll tillkommit ansvar för att ordna praktikplatser, för att matcha studenter med små och medelstora företag och för mer samarbete med lärare om utvecklingen av kursinnehållet. Det förekommer även att karriärcentra håller i kurser för mentorer och rekryterare.

Akademiker anställs i England i stor och ökande utsträckning på grund av generella egenskaper såsom förmåga att lösa problem, effektiv hantering av information och förmåga att arbeta i projektgrupper. Som ett led i den utvecklingen har man uppmärksammat hur dessa egenskaper utvecklas i lärprocessen. På vissa lärosäten erbjuder man valbara moduler som specifikt tränar någon sådan egenskap. Andra har lagt existerande kurser i en ram som tydliggör de generiska kompetenser som ingår i ämnet. Det kan också handla om att införa nya pedagogiska metoder. Trenden går från det tidigare mot de två senare alternativen och att väva in anställningsbarhet som en obligatorisk del av akademisk skolning.

¹ I England kallas de för Career Service.

Så kallade Progress files och PDP (Personal Development Planning) används för att samla studenters erfarenheter. Målet var att alla lärosäten skulle ha en utarbetad policy 2005/2006 för detta, men det lär dröja några år till innan det är fullständigt inarbetat, dock är vissa lärosäten redan igång i full skala.

Progress files har två ben:

- det ska ge varje student en dokumentation över deras inläring och uppnådda resultat.
- varje student ska också ges resurser och struktur för att kunna överblicka, bygga på och reflektera över sin personliga utveckling.

PDP refererar till den process som ger individen tillgång till det andra benet.

Av de fåtal utvärderingar som finns framgår att stora delar av arbetet med karriärplanering mer handlar om personlig utveckling och tillfredsställelse än ökade möjligheter att få ett akademikerjobb.

I Sverige är en liknande utveckling i sin linda. Här finns en stor utvecklingspotential. Framförallt finns det behov av att styra utvecklingen och avsätta resurser för den. Flera högskolor arbetar framgångsrikt med en samlad karriärplanering, enligt SACO (*Råd och Dåd för studenterna* 2006) är framförallt Handelshögskolan i Stockholm ett gott exempel. Jag anser att detta är ett område som bör utvecklas inom den högre utbildningen, därför bör högskolor och universitet få i uppdrag att inlemma karriärplanering för alla studenter tidigt i utbildningen. För att lyckas är det viktigt att ledningen för lärosätet tar ett övergripande ansvar samt att resurstilldelningssystemet inrymmer ersättning för detta.

Studenter vill ha arbetslivsanknytning i sin utbildning!

Utredningen har kontaktat ett tiotal studentkårer för att få en uppfattning om hur studenter upplever lärosätens arbete med anställningsbarhet. De flesta håller med om att fokus på de här frågorna har ökat i och med arbetet med de nya lärandemålen i Bologna-processen. Vissa studentkårer upplever det som att frågan om arbetslivsanknytning i utbildningen länge har drivits av bland annat kårerna själva, och att det äntligen vunnit ett bredare gehör. Debatten om akademiker- och ungdomsarbetslöshet nämns också

som bidragande faktor till att kopplingen till arbetslivet fått större betydelse i olika ledningsgrupper.

Spontant var alla oerhört positiva till att frågan fått ökat fokus. Två typer av oro kom dock upp under samtalen. Den första gällde att arbetet på vissa håll inte skulle komma längre än till diskussionsstadiet och att det därför inte skulle leda till något nämnvärt resultat. Bland annat därför att det på nationellt plan inte prioriterats i den påskyndade implementeringen av Bologna-processen. Den andra oron gällde att arbetslivsanknytning skulle misstolkas och att de nya initiativen därmed skulle riktas för mycket mot den arbetsmarknad som råder för stunden. Någon uttryckte det som att anställningsbarhet ofta får en för snäv innebörd och handlar enbart om hur många som får jobb efter utbildningen.

Fokus på arbetslivsanknytning i utbildningen verkar vara efterlängtat av många studenter. I synnerhet från den överväldigande majoritet som inte har tänkt fortsätta på forskarnivå. Några uttryckte också kritik mot tankar på att föra in anknytningen enbart på avancerad nivå i det nya examenssystemet. Frågan kvarstår naturligtvis hur man kan införa ett system som fungerar. Det är ingen som förespråkar att man ska glömma bort andra utbildningsmål. Men på många håll upplevs fördelningen av resurser inte stå i proportion till studenternas behov. Som man uttryckte sig på ett stort lärosäte: ”Det finns mycket att göra bättre utan att något skulle behöva bli sämre.” Från studentkårshåll har man nappat på den energi som frågan fått och bland annat kommer SFS (Sveriges förenade studentkårer) att hålla flera seminarier om anställningsbarhet i december i år.

6.6 Högskolorna bör ha skyldighet att följa upp sina studenter

Etableringen på arbetsmarknaden efter 1 till 1,5 år för dem med en högskoleexamen från 2002/03 redovisas av Högskoleverket i *Etableringen på arbetsmarknaden –examinerade 2002/03* (Rapport 2006:40 R). Där ser man att etableringsgraden² var 74 procent år 2004, fyra procentenheter lägre jämfört med resultaten året innan. Det speglar den allmänna utvecklingen på arbetsmarknaden. Att

² För att räknas som etablerad krävs att den examinerade passerar en viss inkomstgräns i den svenska taxeringen (166 300 kronor år 2004).

etableringsförloppet inte påverkats mer för högskoleutbildade antas bero på att många som utbildas vid universitet och högskolor är inriktade mot den offentliga arbetsmarknaden där efterfrågeutvecklingen varit en annan än inom andra delar av ekonomin. Det förklarar också varför kvinnors etableringsgrad är något högre än mäns. Resultaten visar en tydlig nedgång i etableringstalen för ekonomer med kandidat- eller magisterexamen liksom för civilingenjörer och högskoleingenjörer – i synnerhet med inriktning mot informations- och kommunikationsteknik. Läkare och sjuksköterskor tillhör grupper som etablerat sig snabbast, där ligger etableringsgraden runt 90 procent. Examinerade med konstnärlig utbildning ligger sämst till med en etableringsgrad på 32 procent. Generellt har fler med yrkesexamen än de med generell examen etablerat sig på arbetsmarknaden. De som har etablerat sig på den svenska arbetsmarknaden finns i allmänhet inom de yrkesområden som kan förväntas med hänsyn till respektive examen. Men spridningen över yrkesområden är störst i de grupper som har svårast att etablera sig på arbetsmarknaden. Allmänt sett är också spridningen över yrkesområden större bland examinerade med generell examen.

Högskoleverkets styrelse skriver till regeringen 2006-02-06 att förutom att ge kunskaper och förmåga till kritisk analys är ett centralt syfte med högskoleutbildning att den kan leda till ett relevant arbete efter examen. Utbildningarnas utformning i förhållande till olika kompetensbehov i samhället blir allt viktigare. Högskoleverkets styrelse föreslår därför att lärosätena får i uppdrag av regeringen att arbeta systematiskt med uppföljning av tidigare studenter bl.a. för att få verktyg för att kunna anpassa utbildningarna till arbetsmarknadens behov, ge underlag för att skapa nya utbildningar samt vidareutveckla innehåll och kvalitet i existerande utbildningar. Det skulle också ge studenter och sökande mer information om utbildningarna och vad de leder till. Det kan också ge underlag för marknadsföring av utbildningen. Slutligen kan uppföljningarna enligt Högskoleverkets styrelse bli en viktig källa till övergripande information om utbildningarnas relevans. Jag instämmer i Högskoleverkets styrelses förslag att lärosätena bör få ett tydligt uppdrag och ansvar för att följa upp sina studenter.

Uppföljningarna bör innehålla uppgifter om t.ex. andel med arbete efter studierna vid olika tidpunkter, andel som fått arbete inom målyrke, arbetsvillkor mm. Högskoleverket bör få i uppdrag att utforma uppföljningarna så att de blir jämförbara och kan

användas som ett led i att granska om lärosätena förbereder studenterna för deras kommande arbetsliv och om utbildningarna är anpassade efter arbetsmarknadens krav.

6.7 Öka studietakten i den högre utbildningen

I en rapport från SCB som tagits fram i samverkan med Högskoleverket, *Universitet och högskolor – Genomströmning och resultat i högskolans grundutbildning t.o.m. 2003/04* (SCB 2006) redovisas att av en årskull högskolenyborjare, exklusive gäststudenterna, har knappt 45 procent examinerats inom sju år. Ytterligare 20 procent har uppnått 120 poäng utan att ha tagit ut någon examen. Examensfrekvensen och poängproduktionen var högre för kvinnor än för män. Förlängs uppföljningstiden till elva år har cirka 55 procent examinerats. Av dem som tagit ut en magisterexamen under läsåren 1999/2000–2003/04 var bruttostudietiden³ i genomsnitt tolv terminer (nettostudietid 10 terminer) och för en kandidatexamen tio terminer (nettostudietid 8 terminer).

Jag anser att det finns anledning för ansvariga att fundera över hur effektiviteten generellt kan höjas. En snabbare genomströmning i utbildningarna gynnar såväl samhället som lärosätena och inte minst studenterna själva.

Stimulera universitet och högskolor

I resurstilldelningssystemet för den grundläggande utbildningen tilldelas lärosätena resurser som grundas på de resultat som lärosätena uppnår. Med resultat avses i detta avseende helårsstudenter⁴ och helårsprestationer.⁵ Beloppen differentieras för olika utbildningsområden, men samma ersättning gäller för samtliga lärosäten inom ett och samma utbildningsområde. Tanken var när systemet utformades att universiteten och högskolorna skulle anpassa utbildningsutbudet efter studenternas efterfrågan. Om lärosätena erbjuder den utbildning som studenterna efterfrågar och

³ Antal registrerade terminer från första termin en person var registrerad i svensk högskola t.o.m. den terminen examen togs ut inklusive uppehållsterminer. Nettostudietid är exklusive uppehållsterminer.

⁴ Antalet studenter som har påbörjat studier på en kurs multiplicerat med kursens poäng dividerat med 40.

⁵ Antalet godkända poäng på en kurs eller delkurs dividerat med 40.

samtidigt erbjuder undervisning och stöd så att studenterna klarar sina studier, så får lärosätet ersättning.

Det pågår en översyn av resurstilldelningssystemet och ett delbetänkande är lämnat *Ett utvecklat resurstilldelningssystem för högskolans grundutbildning* (SOU 2005:48). Enligt förslaget i delbetänkandet ska helårsstudenter och helårsprestationer behållas som fördelningsgrunder men kompletteras med en grundersättning på 35 procent av helheten. Grundbeloppet ska enligt förslaget garantera täckning av mer långsiktiga åtaganden när studenttillströmningen svänger. Det sägs också att grundersättningen möjliggör för lärosätena att göra andra prioriteringar såsom en profilering av utbildningsutbudet och en anpassning till arbetsmarknadens behov.

Det nuvarande systemet innebär att ersättningen för helårsprestationer utgår när godkända poäng har uppnåtts för en kurs. Det finns inga incitament för att påskynda enskilda studenters studietakt eller motivation för att fullfölja utbildningar och ta ut sin examen. Inte heller i resursutredningens delbetänkande läggs några sådana förslag. Jag anser att det fortsatta utredningsarbetet också bör undersöka möjligheterna att avsätta en del av bidraget till att premiera examina eller fullföljda utbildningar.

Stimulera studenterna

Flera länder har infört incitament för en snabbare genomströmning i högskolan, exempelvis olika bonus när det gäller studiefinansiering. I Sverige anser många av de studerande vid universitet och högskolor att studiemedlen inte är tillräckliga för att försörja sig under studietiden. Enligt *Högskolebarometern 2006*, en undersökning gjord av Academic Work⁶ klarar sig enbart 13 procent av studenterna på de cirka 7 000 kronor i månaden som fullt studiemedel innebär. Även om undersökningen är gjord bland högskolestudenter som söker jobb så säger den något om de villkor studenter anser sig leva under. *Studentbarometern 2006*, som är en undersökning gjord av Cosmos Communication AB av 9 150 slumpmässigt utvalda från Studentkortets⁷ databas, visar att 53 pro-

⁶ Undersökningen baserar sig på 4 720 jobbsökande studenters svar på en enkät.

⁷ Studentkortet är ett förmånskort som erbjuds alla som studerar vid universitet och högskolor i Sverige.

cent arbetar samtidigt som de studerar.⁸ Många gör det enbart för pengarnas skull och jobbet är inte relaterat till deras studier. Det är tveeggat att ha ett extrajobb vid sidan av studierna. Det kan öka möjligheten att få ett arbete efter studierna, men samtidigt får det ofta negativa konsekvenser för studietakten. Det är därför troligt att en höjning av nivån på studiemedlet skulle kunna korta studietiden.

Den utdragna studietakten med många studieavbrott har högst troligt ett samband med att många unga skaffar barn innan de är klara med sin utbildning anser Thomas Lindh (*Generationsväxlingens problem och möjligheter* 2006). Eftersom studiefinansieringen med studielån inte är anpassad för att ekonomiskt möjliggöra detta blir frekventa studieavbrott före barnets födelse för att kvalificera för föräldrapenning en rationell lösning enligt honom.

2006 infördes enligt förslaget i Ds 2004:53 (*Ett barn tillägg till studerande*), ett tilläggsbidrag för barn knutet till prisbasbeloppet. I regeringens proposition beräknas detta för fyra veckors heltidsstudier motsvara 480 kronor för det första barnet, ytterligare 304 kronor för det andra och 160 kronor för det tredje barnet och följande. Motiveringen är dels att öka föräldrars möjligheter att studera, dels att färre barn ska behöva leva i fattigdom. Men storleken på bidraget är enligt Thomas Lindh på tok för liten för att övertyga särskilt många tjugoåringar om att det fungerar att kombinera barn och studier och samtidigt ha en dräglig ekonomisk standard.

Enligt Thomas Lindh skulle det vara betydligt effektivare att återinföra tilläggsloan för barn under studietiden. Eftersom högskolestudier oftast medför högre lön i det framtida yrkeslivet, är det inget principiellt problem att låta folk själva välja sin livsbana och hur den ska finansieras. Det kan naturligtvis, enligt Lindh, finnas praktiska problem. Hur ska man utforma en avskrivning av lånen om människor av olika anledningar misslyckas med att få förväntad avkastning på sin utbildning? Hur förhindra att lånen utnyttjas enbart som försörjningskälla i förväntan om att de ändå blir avskrivna? Sådana problem finns, enligt Lindh, redan med dagens lån, och det är svårt att tro att framtidens föräldrar skulle vara mer benägna att missbruka kreditmöjligheten.

Enligt Studentbarometern anser 47 procent av studerande föräldrar att de behöver mer än 2 000 kronor ytterligare i månaden för att

⁸ Drygt 10 procent arbetar mer än 15 timmar i veckan samtidigt som de läser minst 20 poäng per termin.

få en stabil ekonomi, jämfört med 22 procent av övriga studenter. Det är därför troligt att föräldraskap under studierna ofta leder till avbrott och förseningar och därmed en ökad examens- och etableringsålder.

Det finns starka skäl för att vidta åtgärder som underlättar för unga att snabbare både påbörja och avsluta sina högskolestudier, en sådan åtgärd är att ge dem som är eller blir föräldrar under studietiden rimliga förutsättningar för att fortsätta bedriva sina studier utan studieavbrott.

Reglerna för maximalt antal veckor med studiemedel och kraven på återbetalning påverkar också etableringstiden. Frågan är dock hur mycket. I Studentbarometern uppger en tredjedel av kvinnorna och drygt två femtedelar av männen att deras studieplaner inte alls påverkats av kravet på återbetalning. En förklaring kan vara att de som avskräcks av återbetalningskravet väljer att finansiera studierna på annat sätt eller att inte studera alls. En annan förklaring är att insikten om de skärpta kraven ännu inte har nått fram då tidigare generationer inte har mött en lika tuff arbetsmarknad för akademiker. En tredje förklaring kan vara att diskonteringen av framtida värden är stor och att man dessutom förlitar sig på samhällets trygghetssystem om det inte går som man hoppas. Det krävs fler undersökningar för att avgöra vad det är som ligger bakom dessa siffror.

Av de nästan två tredjedelar som trots allt noterar att de har påverkats av återbetalningskravet, så har endast 4–9 procent påverkats i riktning mot val av kortare eller rakare utbildningsväg. Taket för antalet veckor som studiemedel kan beviljas har fått något fler, 5–14 procent att välja en sådan riktning. Anmärkningsvärt är dock att så många som en tiondel inte kände till att taket fanns. Viktigare enligt studenterna är att återbetalningskrav och en bortre gräns har fått dem att planera sina studier noggrannare, 8 procent respektive 16 procent. Det kan onekligen också innebära sänkt etableringsålder, i synnerhet om det innebär färre ångrade karriärval.

Att införa en återbetalningspremie i studiestödssystemet för de studenter som klarar sina studier inom avsedd tid skulle sannolikt ha den största effekten för att korta studietiden, hur mycket beror på premiens storlek. Innan en sådan åtgärd införs måste ordentliga analyser av konsekvenserna göras. Erfarenheter från sådana system kan hämtas från såväl Norge som Finland.

6.8 Arbetsmarknadens centrala organisationer

Jag har i utredningens samrådsgrupp med arbetsmarknadens parter bett om parternas synpunkter på vilka de viktigaste åtgärderna för att korta etableringsåldern på arbetsmarknaden är. Flera av organisationerna har framhållit högskolans viktiga roll.

Svenskt Näringsliv föreslår ett ratingsystem för yrkes- och högskoleutbildningar grundat på utbildningens koppling till arbetsmarknadens behov. Det kan t ex handla om andel anställda i målyrket, genomsnittlig inkomst ett visst antal år efter slutförd utbildning, koppling till arbetslivet under utbildning etc. Man vill också få till stånd mera behovsanpassade yrkes- och högskoleutbildningar genom en närmare samverkan mellan utbildningar/utbildningsanordnare och arbetslivet. Här ligger också utökad praktik, projektarbeten, apu etc. under utbildningstiden. En nyckelfråga anser Svenskt Näringsliv, är att få samarbetsformerna att fungera också för små och medelstora företag.

Arbetsgivarverket anser att det är angeläget att öppet redovisa anställningsbarhet efter utbildning, att ställa krav på utbildningsanordnare att redovisa empiriska data om andel studerande med arbete eller eget företag t.ex. ett respektive tre år efter utbildning. Det skulle, anser Arbetsgivarverket, ge unga presumtiva studerande en tydligare bild av om utbildningen leder till arbete och vilka arbeten som är aktuella. Utbildningsanordnaren skulle samtidigt få aktuell kunskap om vilka arbetsgivare som är målgruppen.

SACO anser att införande av praktik i långt fler utbildningar inom universitet och högskola skulle korta vägen till arbetsmarknaden i och med att det ger en viktig förankring i arbetslivet, med erfarenhet, nätverk och referenser. SACO anser också att svenska universitet och högskolor behöver bli mycket duktigare på att förbereda studenter för arbetslivet med hjälp av career centers och liknande. SACO hänvisar till sin egen rapport *Råd och Dåd för studenter* (2006) som visar på stora brister på området. Idag används mycket begränsade resurser till detta arbete. Vidare anser SACO att universiteten behöver bli bättre på att följa upp studenter och kunna informera de som ska söka till universitetet/högskolan om möjligheterna till jobb efter genomgången utbildning grundat på hur det gått för tidigare årskullar. Studenterna skulle behöva information om utbildningar och lärosäten när de ska söka sina utbildningar. Man skapar då incitament för

universitet och högskolor att skapa utbildningar som är gångbara på arbetsmarknaden.

TCO inleder med att poängtera det viktiga i att strävan att sänka ungas etableringsålder på arbetsmarknaden inte får minska stimulansen för högre utbildning. En sänkt etableringsålder bör inte ske på bekostnad av att färre ungdomar väljer att studera på högskolan då det på lång sikt har negativa konsekvenser både för individen och samhället. Akademikerarbetslösheten är idag alltför hög och högskoleutbildning lönar sig inte tillräckligt i Sverige, men TCO menar samtidigt att högre utbildning är det bästa receptet för individen att stå sig i konkurrensen.

TCO anser att det behövs ett utökat arbete för att stärka kopplingarna mellan arbetslivet och både de yrkesinriktade gymnasieutbildningarna och högskoleutbildningarna. För att det ska fungera krävs det resurser avsatta för handledning från arbetsgivarens sida. Det bör undersökas, anser TCO, om det är möjligt att i avtal och branschvisa överenskommelser ta upp frågan om handledning, exempelvis avsättning av tid för handledning. I det sammanhanget bör man titta på hur frågan om verksamhetsförlagd utbildning har hanterats inom bland annat lärarutbildningen. TCO menar också att möjligheten att sänka etableringsåldern genom att öka incitamenten för studenterna att ta ut sin examen från högskolan bör undersökas. Ekonomiska incitament skulle kunna ges antingen via finansieringen av högskolorna eller via studiemedelsystemet, exempelvis med avskrivningar av en del av skulden om individen tar ut sin examen inom en viss angiven tid. TCO är medveten om att en sänkning av etableringsåldern genom ökade incitament för att ta ut examen bara påverkar en del av problematiken och inte påverkar utbudet av jobb för de nyexaminerade. Tillsammans med övriga andra åtgärder kan det dock verka för att sänka etableringsåldern utan att minska stimulansen för högre utbildning.

Sveriges Kommuner och Landsting har goda erfarenheter av verksamhetsförlagd utbildning.

Flera av de synpunkter och kommentarer som arbetsmarknadens parter lämnat till utredningen har jag tagit med i det fortsatta arbetet och dessa syns i flera fall i mina förslag.

7 Korta arbetslöshetsperioderna för unga

7.1 Förslag inom arbetsmarknadspolitiken för att sänka etableringsåldern på arbetsmarknaden

Mina förslag tar hänsyn till de av regeringen aviserade kända åtgärderna för unga arbetslösa och innebär kompletteringar och konkretiseringar av dessa.

- Nuvarande åldersgränser för unga bör slopas.
20- och 25-årsgränserna är ibland ett hinder för unga nytilträdande på arbetsmarknaden. 18- och 19-åringar som fullföljt sina gymnasiestudier bör ha samma tillgång till arbetsförmedling som övriga. Unga nytilträdande på arbetsmarknaden bör även efter 25 års ålder få tillgång till de åtgärder som enligt budgetpropositionen är förbehållna 20–25-åringar.
- Unga bör fångas in tidigt på arbetsförmedlingen och få individuellt utformat stöd direkt.
Unga som inte är etablerade på arbetsmarknaden har andra behov av stöd än de som arbetat och blivit arbetslösa. Statistiken visar att en arbetslöshetsperiod oftast följs av flera under en lång tid. Därför är tidiga, individuella insatser viktiga. Utnyttja Avstamp som modell för bemötande och coaching.
- Utforma den av regeringen aviserade jobbgarantin för unga, i nära samverkan med arbetslivet.
Unga som slutfört sin gymnasieutbildning och/eller är 20 år bör få del av jobbgarantin. Även de som fyllt 25 år men är nytilträdande på arbetsmarknaden bör omfattas. Många olika anordnare bör anlitas. Goda relationer och kopplingar till arbetsgivare är nödvändiga. Samverkan bör oavsett anordnare ske med arbetsförmedlare. Utnyttja alla erfarenheter från de projekt som med Mål 3-medel arbetat med unga. Utnyttja modellen för introduktion och handledning i jobbgarantin.

- Arbetsförmedlare som arbetar med unga bör vara särskilt utbildade för att möta ungas behov.
Öka möjligheterna till specialisering och fokusering på det som unga ofta saknar i förhållande till dem som varit etablerade på arbetsmarknaden och blivit arbetslösa dvs. kontaktnät och kunskaper om hur arbetsmarknaden fungerar.
- Arbetsmarknadsutbildning bör vara tillgänglig också för dem under 25 år i de fall det kan leda till en anställning.
I nuvarande regleringsbrev är arbetsmarknadsutbildning endast förbehållen dem mellan 20 och 25 år som har särskilda skäl och inte alls för dem under 20. Det bör ändras och bedömas individuellt.

7.2 Bakgrund

I delbetänkandet beskrev jag hur AMS tillsammans med arbetsförmedlingspersonalen förnyat och intensifierat arbetet med arbetslösa ungdomar. Alla ungdomar ska snabbt få en individuellt utformad handlingsplan och en bedömning av behovet av insatser från förmedlingen för att kunna söka arbete. Om inte ansträngningarna att söka arbete givit resultat ska de få en anvisad plats i kommunens regi inom 100 dagar. De kommunala programmen avser dels *Kommunalt ungdomsprogram (KUP)* och dels *Ungdomsgaranti (UG)*. I KUP har kommunerna ett samlat ansvar för arbetslösa ungdomar under 20 år och anordnar ungdomsprogram i form av praktik eller utbildning för att förbereda och underlätta inträdet på arbetsmarknaden. Ungdomarna får ersättning från kommunen och det är kommunen som beslutar om ersättningens storlek. UG innebär att kommuner har möjlighet att erbjuda arbetslösa ungdomar mellan 20–24 år, som varit arbetslösa mer än 90 dagar en aktivitet på heltid. Under tiden i ungdomsgarantin får den unge aktivitetsstöd som motsvarar arbetslöshetsersättningen eller utvecklingsersättning med 3 280 kronor per månad. Aktiveringsprogrammet får pågå i högst 12 månader. De kommunala programmen är inte enhetligt utformade. Kunskaperna om hur de fungerar är begränsade på arbetsförmedlingarna.

Jag pekade redan i delbetänkandet på problemen med de nuvarande åldersgränserna 20 år och 25 år. 20-årsgränsen stänger ute unga med avslutade gymnasieutbildningar från de arbetsmark-

nadspolitiska åtgärder som kan vara vägen till ett arbete. Det kan gälla praktik, arbetsmarknadsutbildning eller annan åtgärd. 25-årsgränsen innebär att om den unge är 25 år eller äldre men nyttillträdande på arbetsmarknaden och saknar arbetslivserfarenhet, så måste han/hon ofta klara sig själv med sitt jobbsökande i sex månader. Ett halvt år är en oändlig tid för en ung människa som investerat i en utbildning och inte lyckas få ett arbete.

Efter delbetänkandet fattade regeringen beslut i två av utredningen väckta frågor. Den första handlade om finansieringsbidrag som skulle betalas av arbetsgivare vid anordnande av praktikplats. Det har sedan halvårsskiftet tagits bort under en försöksperiod. Det andra handlade om möjligheten att få reseersättning från arbetsförmedlingen för unga under 25 år, det har återinförts.

Riksrevisionens iakttagelser

Riksrevisionens rapport *Arbetsförmedlingen och de kommunala ungdomsprogrammen* (RiR 2006:14 2006-06-01) konstaterar att det brister i arbetsförmedlingens insatser under ungdomarnas första tre månader vid arbetsförmedlingen, innan de anvisas till något av de kommunala ungdomsprogrammen. Tre fjärdedelar av kontoren ger inte ungdomarna fullgott stöd i deras arbetssökande enligt Riksrevisionens bedömning. Granskningen visar att arbetsförmedlingens insatser också kan förbättras när ungdomarna har anvisats till program. Mer än hälften av kontoren, enligt RR:s bedömning, stödjer inte och följer inte upp ungdomarnas arbetssökande under programtiden i tillräcklig omfattning. Vid många arbetsförmedlingar har inte reformen att inleda ungdomarnas programtid med jobbsökaraktiviteter fått genomslag. Sammantaget visar Riksrevisionens granskning att många arbetsförmedlingar ger ungdomarna för lite stöd före och under kommunala ungdomsprogrammet (KUP) och ungdomsgarantin (UG). Enligt RR riskerar de kommunala ungdomsprogrammen att bli en ersättning för de insatser som ska utföras av arbetsförmedlingen, snarare än ett komplement till dessa insatser. Det finns vidare risker för att den geografiska rörligheten begränsas när kommuner tar över ansvaret för arbetsmarknadspolitiken enligt Riksrevisionen.

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärderings rapport

IFAU:s rapport (*Hur hjälps ungdomar av arbetsmarknadspolitiska program för unga?*) (Forslund och Nordström Skans, 2006) studerar i vilken utsträckning ungdomar hjälps av att de behandlas annorlunda än äldre arbetslösa inom arbetsmarknadspolitiken. Reglverket skiljer på tre grupper 18–19-åringar, 20–24-åringar och övriga (25+). Resultaten av IFAU:s studie visar att reglerna för 20–24-åringar gör att dessa snabbare avaktualiseras från arbetsförmedlingen för att de fått arbete. Efter fyra månader har dock skillnaderna utjämnats. Vid en jämförelse av deltagare i olika program finner Forslund och Nordström Skans att de kommunala ungdomsprogrammen är väsentligt sämre på att få ungdomar i arbete än de program som erbjuds till både ungdomar (från 20 år) och vuxna.

Regeringens förslag

I budgetpropositionen 2006/07:1, Utgiftsområde 13, har flera förändringar som ändrar förutsättningarna för unga arbetslösa aviserats;

- Resurserna för att förbättra matchningen mellan arbetssökande och lediga jobb ska öka och på sikt ska varje arbetssökande ha en personlig coach.
- Under våren 2007 ska de kommunala ungdomsätgårderna ersättas av en jobbgaranti. I jobbgarantin kan utbildning och praktik ingå.
- Nystartsjobb, som innebär en subvention motsvarande arbetsgivaravgiften för arbetsgivare i det privata näringslivet och för offentliga arbetsgivare som bedriver affärsverksamhet, införs för unga mellan 20 och 24 år som varit arbetslösa eller deltagit i arbetsmarknadspolitiska program i minst sex månader. Subventionen kan avse högst ett år. Unga vuxna över 25 år ska ha varit arbetslösa eller deltagit i program i minst ett år för att få del av nystartsjobb.
- Den 1 juli 2007 avser regeringen att införa en nedsättning av arbetsgivaravgifterna för ungdomar mellan 19 och 24 år. Denna ska kunna kombineras med subventionen i Nystartsjobben.

Hur stor nedsättningen blir och hur lång tid den kan avse är fortfarande okänt.

- Feriejobben för gymnasieungdomar, anställningsstöd för unga och datorteken tas bort.
- Omfattningen av de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna minskas drastiskt vilket medför att många projekt som riktar sig till unga får läggas ner.
- Studerandevillkoret i arbetslöshetsförsäkringen ska avskaffas. Det innebär att unga som avslutat sin utbildning inte längre genom att vara anmälda arbetslösa kan kvalificera sig för grundersättningen i arbetslöshetsförsäkringen. Därmed försvinner ett viktigt incitament för unga att skriva in sig vid arbetsförmedlingen.

7.3 Unga som blir arbetslösa – riskerar att förbli arbetslösa

Närmare hälften av alla i åldersgruppen 18–29 år har någon gång varit arbetslös (SCB, ULF 2005). Ju äldre man blir desto större är sannolikheten för fler och längre arbetslöshetsperioder (AMS, Händel).

Unga arbetssökande befinner sig omväxlande i arbetslöshet, förmedling, åtgärder, tillfälliga arbeten, studier och framförallt okända orsaker, som ofta innebär att de gett upp eller tröttnat på att anmäla sig på arbetsförmedlingen i närmare sju år. Det är den tid de kan förväntas befinna sig i glappet mellan utbildning och arbete. I genomsnitt skrevs 18–19-åringarna in som arbetslösa första gången för ett halvår sedan. 20–25-åringarna för två och ett halvt år sedan och 25–29-åringarna för närmare sju år sedan enligt den av AMS bearbetade statistiken från Händel (se bilaga 4). Detta är en bidragande orsak till de sena etableringsåldrarna för unga idag. Det betyder att ungas inträde på arbetsmarknaden är en betydligt längre och krångligare process än vad som framgår vid en hastig blick på arbetslöshetsstatistiken. 1 645 ungdomar i åldern 18–24 år har varit arbetslösa i mer än 3 månader visar statistiken för vecka 44, 2006. Men många av de unga har i själva verket stått mer eller mindre utanför arbetsmarknaden i flera år med korta avbrott för studier, tillfälliga timanställningar, praktik eller ett kommunalt ungdomsprogram. Som framgår av kapitel 2 har de unga flera

inskrivningstillfällen och ofta långa perioder vid varje tillfälle. För att kunna korta etableringstiden måste den rundgången stoppas.

Med de åtgärder som regeringen nu föreslår i årets budgetproposition kan trösklarna in i ett arbete för många unga sänkas. Om de föreslagna subventionerna är tillräckliga är svårt att ha en uppfattning om eftersom det ännu inte finns färdiga förslag för alla reformer att ta ställning till. Men som jag redovisar nedan finns det skäl för att ytterligare stärka de unga, inte minst de nyutträdande på arbetsmarknaden som hunnit fylla 25 år.

7.4 Ungas inskrivningstider vid arbetsförmedlingen

I budgetpropositionen (Prop. 2006/07:1 Utgiftsområde 13 Arbetsmarknad) beskrivs den tid som den unge går arbetslös som kortvarig. Mediantiden i öppen arbetslöshet för ungdomar mellan 18 och 24 år var, enligt BP, 35 dagar under 2005. Den genomsnittliga tid som ungdomar var inskrivna vid arbetsförmedlingen var cirka sex månader 2005 enligt samma redovisning. Det finns en föreställning om att unga människor som blir arbetslösa och anmäler sig på arbetsförmedlingen snabbt får arbete och försvinner ur statistiken. Det har varit ett starkt vägande motiv till att inte vidta några särskilda åtgärder eller insatser de första hundra inskrivningsdagarna. Individuella bedömningar görs sällan under den tiden.

I mina samtal med unga tonar en annan bild fram, en bild där unga arbetslösa ofta känner sig vilsna och osäkra. De saknar stöd och uppmuntran. Många har befunnit sig i "systemet" i årtal.

Av det skälet bad utredningen AMS ta fram data på hur flödena för unga arbetslösa vid arbetsförmedlingen ser ut. Som framgår av kapitel 2 har mellan juli 2005 och juni 2006, 314 279 unga i åldern 18–29 år registrerat sig hos arbetsförmedlingen i Sverige. Innan hundra dagar har gått har drygt 40 procent, dvs. 133 850 av dessa unga skrivits ut igen. Orsakerna till avaktualiseringarna är flera, 36 procent av dem har fått olika typer av anställning och 24 procent har påbörjat utbildning. Närmare 60 procent är alltså kvar mer än 100 dagar. Inskrivningsperioderna är i genomsnitt 165 dagar för hela åldersgruppen. Det tyder på att många i målgruppen har behov av tidiga och riktade insatser.

Vid en kontroll den 4 oktober 2006 hade 42 procent av de som avaktualiserats under perioden återkommit och registrerat sig igen.

Totalt hade alltså i början av oktober 55 000 av de 133 850 unga som avaktualiserats under året återkommit till arbetsförmedlingen. De flesta återkom efter cirka tre månader men de som avaktualiserats för ”okänd orsak” återkom efter två månader, och de som avaktualiserats för studier återkom efter cirka en termin i antalet dagar räknat. Statistiken visar att de unga i genomsnitt skrivs in 3,5 gånger, de yngre 18–19 år har endast hunnit vara inskrivna 1,4 gånger medan 25–29-åringarna hunnit med drygt fem perioder (se bilaga 4). Om förmedlingen varje inskrivningsperiod börjar räkna 100 dagar för dem upp till 25 år och sex månader för dem över 25 år kan det dröja länge innan dessa unga får någon kvalificerad hjälp och stöd av arbetsförmedlingen.

7.5 Målgruppen för arbetsmarknadspolitiska insatser

Enligt direktiven till utredningen ska förslag om snabbare etablering på arbetsmarknaden avse de unga som slutfört en gymnasial eller eftergymnasial utbildning. Av det skälet har jag som jag tidigare beskrivit valt åldersgränserna 18–29 år för målgruppen. Större delen av de unga med eftergymnasial utbildning och som är nytillträdande på arbetsmarknaden är mellan 25 och 30 år.

Enligt min bedömning är nuvarande åldersgränser i arbetsmarknadspolitiken inte relevanta. Behov av tidiga insatser är inte åldersrelaterade utan bör bedömas individuellt utifrån den arbetsökandes erfarenheter, utbildning, ställning på arbetsmarknaden mm. Unga som slutför sin gymnasieutbildning vid 18–19 års ålder förstår inte logiken i att behöva vänta till 20-årsdagen för att få del av de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna. Lika lite förstår t.ex. en 26-årig nyexaminerad samhällsvetare varför det måste dröja upp till sex månader innan han eller hon får en handlingsplan och stöd och hjälp i jobbsökandet. Unga arbetssökande är inte en homogen grupp, i åldersspannet finns de med oavslutade studier, de som har en bra men generell utbildning i bagaget och är nytillträdande men också de som redan har varit ute på arbetsmarknaden i flera år trots att de kanske har flera år kvar till 25-årsgränsen. Men en mycket stor del av dem har det gemensamt, att de inte är etablerade på arbetsmarknaden och har därför stora behov av att tidigt och individuellt få stöd i sina ansträngningar att söka arbete. Våra samtal med unga arbetslösa i utredningen har också visat att de efterfrågar tidiga kontakter och handfast stöd. Det handlar mycket

om att se sina egna möjligheter och styrkor för att kunna marknadsföra sig hos arbetsgivare, det handlar om metoder för att visa på alternativa vägar och olika arbetsområden. Men det handlar också om att få kännedom om hur man bildar nätverk, skapar kontakter och hur man får kunskaper om samhället. Även IFAU:s rapport (Forslund & Nordström Skans, 2006) visar på olägenheterna med de nuvarande åldersgränserna. Alla de unga som är nyutträdande på arbetsmarknaden, åtminstone de som är under 30 år med tanke på nuvarande etableringsålder, bör få del av tidiga intensiva insatser från arbetsförmedlingen.

Jag föreslår att kommunerna får ett samlat förstahandsansvar för alla unga under 20 år som inte fullföljt gymnasieutbildningen. Det är viktigt att se kommunens olika roller och de starka incitament det ger som huvudman för gymnasieskolan, arbetsgivare för de kommunala verksamheterna och uppföljningsansvaret för ungdomar under 20 år. Inom ramen för sina olika verksamheter bör kommunerna ha möjlighet att stärka dessa ungdomar genom framförallt olika former av utbildning anpassad utifrån individens behov. För unga som uppnått 20 års ålder eller dessförinnan fullföljt sina gymnasiestudier bör rätten till arbetsmarknads-politiska åtgärder vara samma som för övriga arbetslösa.

I kapitel 1.3 redovisar jag olägenheterna för de arbetslösa 25–29-åringarna med att inte vara en prioriterad grupp på arbetsförmedlingen. De räknas inte i statistiken som långtidsarbetslösa förrän efter sex månader. De tillhör inte dem som ska få del av den kommande jobbgarantin för unga. De kommer inte heller att få del av den generella nedsättningen av arbetsgivaravgifter som ska komma alla 19–24-åringar till del från 1 juli 2007. Unga, ej etablerade på arbetsmarknaden bör vara en prioriterad grupp på arbetsförmedlingen och få tillgång till tidigt och individuellt stöd, åtminstone tills de fyllt 30 år.

Unga arbetslösa under 20 år men också andra i gruppen nyutträdande på arbetsmarknaden som inte uppfyller arbetsvillkoret i arbetslöshetsförsäkringen riskerar att hamna utanför AMS statistik eftersom incitamenten hos framförallt de yngsta för att skriva in sig vid arbetsförmedlingen kommer att vara mycket svaga när studerandevillkoret tas bort.

7.6 Avstamp – ett sätt att bemöta de unga som söker arbete

Pilotsatsningen Avstamp genomfördes under andra delen av 2006. Den omfattar fem län, 20 arbetsförmedlingar och 50 deltagare som till största delen utgörs av ungdomshandläggare men även representanter från berörda kommuner.

Avstamp ska vara en inledande verksamhet i matchningsprocessen för unga som ska träda in på arbetsmarknaden. Konceptet avser en tvåveckorsverksamhet som arbetsförmedlare själva genomför med cirka 20 deltagare. Tanken är att Avstamp ska vara en av de första kontakterna ungdomen har med arbetsförmedlingen inför att han eller hon själv klarar att söka arbete eller behöver gå vidare till annan verksamhet. Syftet med Avstamp är att höja motivationen, självförtroendet och öka delaktigheten hos de deltagande ungdomarna samtidigt som de kommer igång med jobbsökaraktiviteter. Arbetsförmedlarna blir i Avstamp coacher för de arbetssökande i deras ansträngningar att få arbete.

Under augusti och september 2006 genomfördes metodutbildningar för ungdomshandläggare och kommunrepresentanter vid tre olika tillfällen. Metodutbildningen förberedde handläggarna inför genomförandet av pilottestet på de utvalda arbetsförmedlingarna. Upplägget på metodutbildningen var att kursdeltagarna själva fick uppleva och genomföra alla metoderna praktiskt. Totalt introducerades ett smörgåsbord av ett 40-tal metoder som arbetsförmedlarna och kommunrepresentanterna kunde plocka av till genomförandet av den egna Avstamp på arbetsförmedlingen. Metoderna i Avstamp sätter ungdomarna i fokus. Flera metoder handlar om att de unga ska komma samman med övriga i gruppen på ett socialt plan. Andra handlar om att göra ungdomarna delaktiga på riktigt i verksamheten. Flera metoder är konstruerade så att ungdomarna är en resurs för varandra.

Själva kärnan i pilottestet var att varje arbetsförmedling, efter metodutbildningen, skulle genomföra en egen Avstamp om två veckor. Vissa ungdomshandläggare har genomfört Avstamp enskilt, andra arbetade i en mindre grupp av handläggare och i en tredje variant samarbetade arbetsförmedlingen med kommunen.

I slutet av 2006 arrangeras en återträff med samtliga arbetsförmedlare som deltagit i Avstamps pilottest. Syftet med denna träff är erfarenhetsutbyte samt utvärdering av Avstampskonceptet.

Hur arbetet med Avstamp och erfarenheterna kan leva vidare kommer också att diskuteras.

Själva metodutbildningen visade sig vara mycket uppskattad. 80–90 procent av ungdomshandläggarna/kommunrepresentanterna satte höga eller mycket höga betyg i utvärderingen. Deltagarna upplevde det positivt att metoderna fick upplevas, att det var högt tempo, att kursledarna själva var unga och hade bra inblick i ungdomskulturen. Det upplevdes också positivt att det inom ramarna för konceptet var tillåtet för arbetsförmedlarna och kommunrepresentanterna att själva komma med idéer och experimentera. Tanken var att Avstamp skulle upplevas som annorlunda och lite speciellt och att handläggarna, både under metodutbildningarna och under arbetsförmedlarnas egna Avstampsutbildningar, skulle uppleva något nytt och inspirerande.

Avstamp-konceptet har utvecklats och genomförts av projektet Real Life i Växjö i samverkan med utbildningsledare från AMS och utredningen.

7.7 Jobbgarantin

Den av regeringen aviserade jobbgarantin ska ersätta de kommunala ungdomsprogrammen KUP och UG. I budgetpropositionen 2006/07:1 Utgiftsområde 13 skriver regeringen att jobbgarantin ska gälla unga under 25 år och att utbildning och praktik ska ingå. Regeringen avser att återkomma under 2007 med förslag om hur jobbgarantin för ungdomar ska utformas.

Jag anser det angeläget att regeringen i den fortsatta beredningen av garantin tar fasta på att den ska leda till jobb. Den bör gälla för unga som är redo för arbetsmarknaden. Därför föreslår jag att unga som fullföljt sin gymnasieutbildning oavsett om de är 18 eller 19 år bör få del av jobbgarantin. Också unga som fortsatt att studera och blir klara med sin utbildning först när de är runt 25 år bör få del av jobbgarantin.

De unga bör ha möjlighet att gå in i jobbgarantin tidigt, det ska vara arbetsförmedlaren som gör en professionell bedömning av behovet för den unge av tidiga insatser. Alla arbetsförmedlingar bör ha arbetsförmedlare med särskild kompetens för att arbeta med unga. I jobbgarantin bör en viktig del i arbetet med unga nyttträdande på arbetsmarknaden vara att kompensera för avsaknaden av kontakter och nätverk som ofta utmärker de unga som blir

arbetslösa. Eftersom mer än hälften av alla jobb tillsätts genom kontakter och kännedom om personer, har unga människor som ska söka sitt första jobb efter utbildningen klara nackdelar om de inte genom föräldrar eller andra bekanta alternativt genom praktik och verksamhetsförlagd utbildning har tillgång till sådana nätverk. I en avhandling nyligen framlagd vid Linköpings universitet visar Alireza Bethoiu att skillnaden mellan dem som fått jobb och dem som inte lyckats skaffa sig jobb beror mer på deras sociala kapital – om de känner rätt personer eller inte – än vilken utbildning de har med sig i bagaget (*Unequal opportunities*, 2006). Särskilt specialiserade ungdomshandläggare på arbetsförmedlingen måste därför ha kunskaper och förmåga att hjälpa de unga att etablera sådana kontakter och stärka dem i deras möjligheter till sådant nätverksbyggande. Det görs ofta bäst genom andra människor i grupp och i olika aktiviteter. Jag föreslår att garantin startar med en kort inledning där Avstamp (se kapitel 7.6) med fördel kan utnyttjas.

För att garantin ska kunna leda till jobb måste kopplingen till arbetslivet vara tydlig. De unga bör få komma ut och ges möjlighet att prova olika former av praktik. De som är osäkra på vad de vill arbeta med bör få möjlighet till jobbrotaion, dvs. korta praktiktillfällen på cirka en månad. De som har en tydligare yrkesinriktning bör få möjlighet till en introduktion på en arbetsplats med handledning enligt den av utredningen framtagna modellen INTRO (se kapitel 8.3). Detta bygger på att det finns väl etablerade kontakter och ett förtroendefullt samarbete med arbetsgivare från såväl offentlig sektor som näringsliv.

De unga i jobbgarantin som är i behov av arbetmarknadsutbildning för att kunna matchas mot arbete, bör få det oavsett ålder.

Vi har i utredningen sett flera väl etablerade verksamheter som lyckas bra i sina ambitioner att få unga i arbete. Det är därför viktigt att inte binda upp jobbgarantin hos en huvudman, utan tvärtom låta många vara med och bidra. Formerna för verksamheten bör läggas fast samt möjligheten till samverkan mellan olika anordnare och huvudmän. Täta uppföljningar av garantin och av uppnådda resultat samt samarbete med de arbetsförmedlare som ansvarar för de unga arbetslösa är viktiga framgångsfaktorer.

7.8 Goda exempel

I utredningen har vi besökt ett antal länsarbetsnämnder, arbetsförmedlingar, kommunala ungdomsprogram och fristående projekt för unga arbetslösa. Jag har sett exempel på väl fungerande arbete i alla verksamheter och jag har också sett exempel på motsatsen. Det är särskilt roligt att se att det inom ordinarie verksamhet går att bedriva effektiv, framgångsrik förmedling och matchning för unga.

Ett exempel är Vägvisaren, Karlskrona kommuns verksamhet för unga i kommunala ungdomsprogram (KUP) och Ungdomsgarantin (UG). Verksamheten startade som ett EU-projekt 1997. Nu finns verksamheten som en del av kommunens näringslivsenhet. Målsättningen med Vägvisaren är att dels hitta rätt studieväg och dels underlätta inträde på arbetsmarknaden. Verksamheten inleds med ett program på 17 dagar som innehåller CV-skrivande, jobbsök, arbetsmarknadsinformation, utbildningsinformation, samhällsutbildning samt friskvård. De unga får själva göra marknadsundersökningar som ett sätt att medverka till att finna lämpliga praktikplatser. Det innebär att de kartlägger företagens rekryteringsbehov. Individuella insatser i form av personlig coaching, uppföljning och handledning ingår. En viktig del i konceptet är praktikplatsrotation som innebär att varje individ har en månads praktik på respektive arbetsplats. Det betyder att ungdomarna har möjlighet att prova på olika arbetsplatser inför antingen fortsatta studier eller arbetssökande. Det innebär också att arbetsgivare som inte är nöjda kan få byta praktikant, men ofta leder praktiken till ett arbete. För att kunna erbjuda unga praktik i den omfattning som Vägvisaren gör, krävs ett förtroendefullt samarbete med arbetsgivare i regionen och det har Vägvisaren under åren byggt upp. Praktikplatserna finns främst i näringslivet och i betydligt mindre omfattning i kommunal eller landstingskommunal regi.

Tillsammans med Vägvisaren, som finns i egna lokaler avskilda från den kommunala verksamheten, arbetar också en arbetsförmedlare på heltid. Det betyder att kommunikationen mellan kommunala tjänstemän och arbetsförmedlingen blir enkel och snabb. Behövliga beslut kan fattas snabbt och blir väl underbyggda.

Vägvisaren visar på goda resultat. I KUP slutade under perioden januari–juni 2006, 125 deltagare varav 42 procent hade fått arbete, 6 procent hade gått till studier och 26 procent hade uppnått åldern

20 år och fick inte vara kvar. I UG slutade under samma period 315 deltagare varav 50 procent gick till arbete, 17 procent gick till studier och en procent hade uppnått 25 års ålder.¹

Nackdelen för Vägvisaren med att verksamheten bedrivs i kommunal regi är att de unga oftast varit arbetslösa i 100 dagar innan de kommer in i verksamheten, en period som ibland kan vara tillräcklig för att förlora självförtroende och lust.

I delbetänkandet redovisade jag Real Lifes projekt i Växjö som mycket framgångsrikt. Det finns också flera goda exempel i de Navigator-projekt som Ungdomsstyrelsen ger bidrag till och som jag träffade inför delbetänkandet. De vänder sig i stor utsträckning till de unga som står lite längre från arbetsmarknaden, men deras arbets sätt och metoder fungerar väl även för målgruppen i denna utredning.

Ett projekt som helt arbetar med den målgrupp som utredningen avser, d.v.s. unga som slutfört åtminstone en gymnasieutbildning och söker arbete, är Jobbakademin i Borås, ett samarbete mellan högskolan, arbetsförmedlingen och en extern utbildningsanordnare, BrainPacker AB. Målgruppen är unga mellan 20 och 30 år inskrivna på arbetsförmedlingen. Jobbakademin består av tre delar; introduktion på fem veckor, trainee tre månader på ett företag samt fem poäng i arbetsvetenskap vid Borås Högskola. De unga ska själva genom att undersöka branscher man är intresserad av, skaffa sin traineeplats. Projektet har knutit till sig ett nätverk med mer än 150 traineeföretag. Dessa företag får medlemskap i en företagspool, möjlighet att påverka ungdomsarbetslösheten i Borås och får också delta i olika föreläsningar.

Resultat så här långt, efter två genomförda grupper med 20 deltagare i varje, är att 22 deltagare har fått arbete, nio deltagare har gått vidare till studier och alla har skaffat sig en traineeplats på företag.

I Jönköping finns flera olika projekt som vänder sig till unga arbetslösa. Ett exempel är Ung Kompetens som startades 2003 av Industripoolen, en organisation som ägs av 67 olika företag i Jönköpings län. Ung Kompetens vände sig till unga arbetslösa mellan 18 och 24 år. Verksamheten innehöll sju veckors utbildningsinsatser och en månads praktik. Projektet upphörde i juni 2005 och av de 148 ungdomarna som deltagit hade 82 procent antingen fått arbete eller börjat studera. Verksamheten övergick

¹ Avaktualiseringsorsak.

efter avslutet i ordinarie verksamhet med Lernia utbildning som utbildningsanordnare. Platser upphandlas av arbetsförmedlingarna.

I utredningen har vi alltså besökt flera olika verksamheter i såväl kommunal regi, som arbetsmarknadspolitiska projekt med extern anordnare och även i arbetsförmedlingens egen regi. Hur väl de olika verksamheterna fungerar har inte så mycket med huvudman att göra utan avgörs istället av hur verksamheten är upplagd och vilka som arbetar i den. De verksamheter som har satsat på goda arbetsgivarkontakter och där de anställda utgår ifrån att unga är en resurs och inte ett problem har lyckats väl.

7.9 Arbetsmarknadens centrala organisationer om arbetsmarknadspolitiska åtgärder och förmedling

Sveriges Kommuner och Landsting anser att en av de viktigaste åtgärderna för att sänka etableringsåldern för unga är att se till att ungdomarna får tidigt stöd från arbetsförmedlingen med hjälp t.ex. om hur de unga kan använda sina nätverk, skriva sina CV, ges stöd inför kontakt med arbetsgivare, få möjlighet att öva jobbintervjuer mm. Ungdomarna bör kunna få individuellt anpassade åtgärder, till längd och innehåll, för att underlätta praktik/arbete. Den nedre gränsen för åtgärd bör istället för 19 år vara – slutbetyg från gymnasiet – i de fall personen inte är 20 år.

LO anser att de ungdomar som hoppat av grundskola och/eller gymnasium har det absolut svårast på arbetsmarknaden och därför bör vara de som står i centrum för arbetsmarknadspolitiska satsningar på ungdomar. Inriktningen bör vara att motivera dem åter till studier så att gymnasieskolan kan avslutas, genom exempelvis praktik som är tydligt varvad med utbildning.

LO anser att ungdomar under 25 år redan är prioriterade i regelverken genom att de t.ex. snabbare ska ha en handlingsplan upprättad, samt betraktas som långtidsarbetslösa redan efter 100 dagar. De anser att det är viktigt att säkerställa att genomförandet av nuvarande regler sker effektivt, innan nya regler införs för Arbetsmarknadsverket (AMV).

Arbetsförmedlingen (af) sluter avtal med kommunerna och dessa behöver kvalitetssäkras, samt bättre följas upp i syfte att ungdomarna ska få en mer likvärdig behandling i hela landet.

Vidare menar LO att en möjlighet är att öppna AMV:s arbetspraktik för unga genom att åldersgränsen sänks till 16 år. Idag är

denna praktik för alla som är 20 år och uppåt. Det måste säkerställas att praktiken inte kan användas som subventionerade vikariat, eller för att få en betald provanställning. Praktiken bör inte kopplas till krav på anställning efteråt. Det ungdomar främst behöver för att etablera sig på arbetsmarknaden är en referens och en första arbetslivserfarenhet.

LO anser också att en satsning på mentorer kopplade till arbetspraktik för ungdomar bör införas inom AMV. Denna bör utformas så att unga får med sig en "handledarpeng" till sin praktikplats, vilken arbetsgivaren ska använda till att betala en del av en persons arbetstid för att "coacha" den unga på arbetsplatsen. 5 timmar per vecka ungefär kan vara en rimlig nivå anser LO. Utbildningskomponenten i praktiken bör säkerställas och uppföljningen vara god från Af sida.

LO menar vidare att flyttbidrag för ungdomar som varit inskrivna, och öppet arbetslösa eller i program en längre tid, bör införas. Slutligen anser LO att kommunernas uppföljningsansvar för unga bör diskuteras, om det kan stärkas ytterligare.

TCO ställer sig positiva till förmedling av praktikplatser för arbetslösa akademiker. Den statligt inriktade akademikerpraktiken bör ses över. Samarbetet med bemanningsbranschen har inte fungerat som det var tänkt och därför bör förändringar i regelsystemet ske för att förmedlingen av praktikplatser ska fungera. I det arbetet bör det prövas om det går att ålägga universitet och högskolor att tillhandahålla praktikförmedling för examinerade eller studerande.

SACO har i olika sammanhang tagit upp vikten av att arbetsförmedlingarna har goda kontakter med arbetsgivare och prioriterar tidiga insatser. Arbetsförmedlarna bör kunna specialisera sig. Arbetsgivarverket anser att de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna bör vara få och tydliga.

Jag gör samma bedömning som Sveriges Kommuner och Landsting och LO att det är viktigt att se över åldersgränserna i arbetsmarknadspolitiken. De uppgifter utredningen tagit fram om ungas inskrivningstider vid arbetsförmedlingen visar att tidiga insatser är viktiga även för dem som har fullföljt sina studier.

8 Introduktion på hela arbetsmarknaden

8.1 Utredningens förslag för att sänka trösklarna för nytilträdande på arbetsmarknaden

- Utnyttja erfarenheterna från INTRO för att ge unga nytilträdande på arbetsmarknaden handledning och stöd i sin första anställning.
- Utnyttja den nya programperioden för det nationella socialfondsprogrammet inom den nya strukturfonden Regional konkurrenskraft och sysselsättning till att prioritera insatser som underlättar generationsväxling och kompetensöverföring.

Utredningens förslag till arbetsmarknadens parter för att underlätta ungas inträde på arbetsmarknaden

- Det är önskvärt att arbetsmarknadens parter undersöker möjligheterna att utveckla formerna för yrkesspecifik färdigutbildning och introduktion som innebär att det skapas fler ingångar i arbetslivet för unga som lämnar skolan och högre utbildning.

8.2 Bakgrund

I år är kullarna som ska in i gymnasieskolan som störst. De födda år 1990 är den absolut största årskullen under boomen som varade mellan åren 1985–1995. Det här året har drygt 130 000 elever påbörjat sin utbildning i första årskursen. Till det kommer närmare 20 000 elever som har bytt program på gymnasiet och börjar om från början, cirka 6 000 av dem har bytt från individuella programmet till ett nationellt program. Det ställer oerhört stora krav på kommunerna att kunna erbjuda sina elever förstahandsvalda

program av hög kvalitet. Redovisningen av de sökta utbildningarna enligt förstahandsvalen ger vid handen att de yrkesförberedande utbildningarna har ökat i popularitet, men siffrorna är ännu osäkra och måste tolkas med försiktighet. Den volymminskning som de yrkesförberedande programmen genomgått under de senaste tio åren verkar ha avstannat. Frågan är om kommunerna förmår att öka antalet utbildningsplatser eller om kapacitetstaket är nått. Så trots att statistiken ser positiv ut kan vi räkna med att det blir allt fler som går ut gymnasieutbildningen med allmän, generell utbildning de närmaste åren när antalet nybörjarplatser fortfarande är stort.

De stora kullarna har nu också börjat komma ut från gymnasiet. Det borde normalt ha ökat söktrycket på högskolan. Så har dock inte skett, tvärtom har intresset under de två senaste åren minskat. Att unga drar sig för att söka högre utbildning kan ha flera skäl; akademikerarbetslösheten avskräcker från att skuldsätta sig för en osäker framtid. Det kan också vara så att arbetstillfällena blivit fler för gymnasieutbildade i den pågående högkonjunkturen och att många därför valt att åtminstone under en period arbeta för att eventuellt, senare studera vidare. Får vi en konjunkturedgång inom några år kan ansökningarna förväntas öka igen och då kan trycket på platserna bli hårt.

Som Per Broomé visar i sin rapport (*Kompetens, utbud och efterfrågan 2006*) skiljer ungas och äldres kompetenser och färdigheter sig åt. Unga människor har nya idéer och nya kunskaper och närmare kontakt med den tekniska utvecklingen. De har bättre tekniska färdigheter (t.ex. motorik), bättre inlärningsförmåga och bättre korttidsminne än de äldre, vilket ger dem försteg att anpassa sig till och utnyttja ny teknik, nya förhållningssätt och idéer; så spelar exempelvis de unga en avgörande roll för informationsteknikens spridning och den ekonomiska utvecklingen. De unga har närmare kontakt med nya kulturella och sociala strömningar i tiden. Det gäller inte bara värderingar och ideologier på ett abstrakt plan utan också i handling beträffande sådana frågor som påverkar arbetsorganisationen, t.ex. synsätt på ledarskap, kvinnligt och manligt, etnicitet och medbestämmande. De äldres kompetens skiljer sig från de ungas. Stigande ålder ökar kommunikationsförmågan, erfarenheten, insikten och visheten, som gör det möjligt att bättre förstå den värld vi lever i. Helhetsperspektiv och det längre minnet leder till mera kvalitativt tänkande. Det gör de äldre skickliga i att finna flexibla, okonventionella och alternativa lösningar på aktuella problem, medan de unga löser problemen på

ett mer förutsägbart och ensidigt sätt. De äldre drar därtill nytta av de mentala förmågor som förbättras med åren, den verbala förmågan och det abstrakta tänkandet. Den ökande mognaden som kommer med åldrandet kompenserar således för de biologiska försämringarna och medför en stigande produktivitet med stigande ålder.

De ungas kompetens är således, även om de möter motstånd från de äldre, avgörande för en organisations förnyelse och utvecklingsförmåga och därmed för dess överlevnad på längre sikt. Därför finns det ett stort värde i att ha åldersblandade arbetsplatser, det skapar en dynamik i mötet. På sådana arbetsplatser finns också en bättre möjlighet att ta emot unga nyutträdande.

8.3 INTRO – för ungas inträde på arbetsmarknaden innan pensionärerna lämnar

I delbetänkandet lanserade jag förslaget att tillsammans med länsarbetsnämnderna i fem län (Blekinge, Dalarna, Skåne, Stockholm och Västernorrland) pröva den arbetsmarknadspolitiska åtgärden Arbetspraktik på ett nytt sätt. Avsikten skulle vara att se om praktik kombinerad med handledning kunde vara ett sätt att underlätta generationsväxlingen och bereda väg för unga arbetslösa hos både privata och offentliga arbetsgivare. En viktig grund för förslaget var att utnyttja äldre, erfaren personal som handledare för unga som har en avslutad utbildning men som saknar arbetslivserfarenhet. Tanken bakom förslaget var att genom handledningen säkerställa att kompetensöverföringen i organisationer med kommande pensionsavgångar kan gå till på ett strukturerat sätt som minskar produktivitsbortfall. Ytterligare ett motiv var att det i många organisationer finns dold, strategisk kompetens som behöver synliggöras innan den försvinner genom pensionsavgångar till exempel.

En ansökan om ett pilotprojekt med detta innehåll lämnades in för prövning till ESF-rådet i Stockholm för beviljande av Mål 3-medel under våren 2006. Ansökan beviljades i augusti 2006 och länsarbetsnämnden i Stockholm åtog sig att administrera projektet. En motsvarande ansökan lämnades in för prövning till Länsstyrelsen i Västernorrland för beviljande av Mål 1-medel och den beviljades i juni 2006. Se bilaga 3 som närmare beskriver projektet som benämns INTRO.

Projektet tilldrog sig intresse från forskarhåll eftersom det lyfter frågor som är högaktuella inom forskningen om kompetensförsörjning i olika organisationer. En forskare med arbetslivsforskningsbakgrund har knutits till projektet och ska särskilt – genom fallstudier – studera frågor som belyser kompetensförsörjning i organisationer med generationsväxling.

Ett annat viktigt inslag i projektet är handledarutbildningen som ska bli ett resultat av projektet. Den bygger på tanken att det finns en generaliserbarhet i handledning tvärs igenom olika branscher och kompetensnivåer i arbetslivet. Vi vet idag att handledning finns både inom så skilda verksamheter som läkarutbildning och lärlingsverksamhet inom byggbranschen men också på andra yrkesområden där den kan benämnas annorlunda. Ett begrepp som används är exempelvis mentor inom utbildningssektorn. Däremot skiljer sig handledning från det som är yrkesintroduktion och arbetsplatspecifikt. Det finns branscher som av hävd har en etablerad struktur för handledning men det finns också exempel på motsatsen. Stora delar av arbetsmarknaden har inte handledning som ett sätt att introducera ny personal. I projektet är tanken att synliggöra det generaliserbara i handledning och problematisera hur äldres och yngres kompetenser kan mötas i en handledningssituation. Den traditionella synen på mästare-lärling kan ju sägas utgå från synen att den unge lärlingen inte har någon egen kompetens att tillföra organisationen utan skall bibringas kunskaper som mästaren har. Det vill säga att handledningen blir en envägskommunikation istället för en dialog. I en sådan modell tillmäts den unges kunskaper och perspektiv ett litet värde och organisationen går miste om den kompetens den unge för med sig in i organisationen. I den handledarutbildning som ska bli resultatet av projektet är tanken att också de ungas färskas kunskaper, innovationer och idéer ska tas till vara. Det är också viktigt att olika branschers erfarenheter och synsätt kan komma till uttryck. Förhoppningen är att handledningen härigenom utvecklas till att också passa den situation vi har idag – att unga är den mest välutbildade generationen vi någonsin haft. Den färdiga handledarutbildningen ska vara självinstruerande och inspirerande och finnas både på webben och som DVD/CD.

8.3.1 INTRO för vem?

Jag har tidigare redogjort för hur unga arbetslösa bör stödjas med tidiga insatser och individuella åtgärder för att inte riskera att hamna i ständigt återkommande arbetslöshetsperioder, med små möjligheter att få en fast förankring på arbetsmarknaden. För de unga som trots sådant stöd har svårt att få ett arbete är INTRO en lämplig åtgärd. Med en tids introduktion på arbetsplatser som har behov av att rekrytera unga är möjligheterna goda att insatsen leder till arbete. Den från AMS redovisade statistiken visa att unga arbetslösa som kommit upp i åldrar över 25 år och fortfarande är arbetslösa har en historia bakom sig med ständiga arbetslöshetsperioder, varvade med åtgärder och tillfälliga jobb. Närmare 30 procent i den gruppen har en högre utbildning och cirka 50 procent har avslutade gymnasiestudier.

INTRO är en av de få åtgärder på arbetsförmedlingen som vänder sig också till målgruppen mellan 25 och 29 år med avslutade utbildningar, en grupp som jag tidigare redogjort för ofta hamnar i bakvattnet av de yngre arbetslösa.

INTRO skulle, enligt min bedömning, lämpa sig väl som en del av den av regeringen aviserade jobbgarantin för unga.

8.3.2 Genomförandet av INTRO

Efter att ansökningarna beviljades satte pilotprojektet igång på allvar under september 2006 då projektet konstituerades och bemanningen blev klar. Prioriterade insatser för att åstadkomma resultat var information, marknadsföringsmaterial och internt stödmaterial till arbetsförmedlingarna i projektet som har en nyckelroll för genomförandet. Deras roll är att

- identifiera de unga arbetslösa som finns i målgruppen 19–29 år och som är i behov av en introduktion
- hitta arbetsgivare som står inför generationsväxling, har behov av att rekrytera samt som är villiga att utse handledare för att medverka i utvecklingen av handledarutbildningen

I ett första steg har insatserna koncentrerats till de unga som redan är inskrivna på arbetsförmedlingen. De representerar ett stort antal unga som motsvarar kraven projektet har på målgruppen.

Eftersom projektet nyligen är igångsatt är resultaten ännu få och säkra slutsatser om projektets attraktionskraft kan ännu inte dras. Några reaktioner finns dock och de är överlag positiva. Det finns arbetsgivare som är beredda att ta emot unga och ge dem handledning. Exempelvis har landstinget i Blekinge uttryckt att de är intresserad av att ta emot ett hundratal unga på INTRO-plats, även andra offentliga arbetsgivare har visat intresse. Representanter från Företagarna och Almega har på central nivå varit positiva till att delta och via sina organisationer sprida information kring projektet. Det finns också arbetsgivare som är positiva men som vill skjuta på sitt deltagande till våren.

Beträffande handledarutbildningen som ska utvecklas i ett första steg i projektet finns flera reaktioner. En tydlig sådan är att det hade varit bra för projektet om den funnits på plats redan vid start, en annan att det är bra att arbetsgivare ska få ersättning för att delta i utvecklingsarbetet. Det finns nu en utvecklad handledarutbildning men den är ännu inte testad av handledare med INTRO-platser så som projektet planerat.

I skrivande stund, november 2006, är det osäkert om projektet kan fortsätta. Arbetsmarknadsverkerkets åtgärdsmedel reduceras kraftigt för 2007. Det innebär att INTRO, där aktivitetsstöd är medfinansiering, blir ifrågasatt. Ungdomar med avslutad utbildning riskerar att falla utanför de prioriterade grupper som kommer att få fortsatt del av stödet.

8.4 Särskild stimulans för att klara kompetensöverföringen

Regeringen avser att under hösten 2006 återkomma med överväganden avseende prioriteringar och riktlinjer i den nationella strategin för regional konkurrenskraft och sysselsättning. Med utgångspunkt i strategin ska ett förslag till ett nationellt socialfondsprogram inom det nya strukturfondsmålet Regional konkurrenskraft och sysselsättning utarbetas inom Regeringskansliet. Programperioden avser 2007–2013. Den åldrande befolkningen medför utan tvekan allvarliga problem på lång sikt för den svenska välfärdsstaten. Mot den bakgrunden är det angeläget att underlätta ungas etablering på arbetsmarknaden. Mobiliseringen av ungdomsgrupperna i produktivt arbete kan bidra till att möta den generationsväxlingschock fyrtiotalisternas pensionering ger upphov till på

ett mer konstruktivt sätt och därmed säkerställa en rimlig välfärdsnivå (Thomas Lindh 2006). För att klara detta bör äldre ges möjlighet att stanna kvar i arbete samtidigt som unga kommer in, det ger en överlappning och en mjukare övergång. För att möjliggöra detta föreslår jag att prioriteringarna för den nya programperioden inkluderar generationsväxlingsåtgärder. I det sammanhanget kan erfarenheter från projektet INTRO vara värdefulla.

8.5 Introduktion inom olika branscher och sektorer på arbetsmarknaden

I delbetänkandet beskrev jag svårigheterna för unga utan arbets- och yrkeserfarenhet att komma in på arbetsmarknaden. När arbetsgivare kan välja mellan flera sökande till en tjänst kommer så gott som alltid de som saknar erfarenhet till korta, även om de har en utbildning som överträffar övriga sökandes. Arbetsgivare prioriterar arbetslivserfarenhet och går ofta på referenser och kontakter. Det innebär att den första anställningen är oftast den svåraste att få.

Inom flera branscher och yrken tar fackliga organisationer och arbetsgivare idag ett stort gemensamt ansvar för att de personer som genomgått en yrkesutbildning på gymnasial eller eftergymnasial nivå ska kunna få en färdigutbildning på arbetsplatsen. Inom yrken som byggnadsarbetare, målare, elektriker, hårfrisörer, sjuksköterskor, läkare, poliser, domare m.fl. finns långa traditioner av arbetsplatsförlagd utbildning innan ett yrkesbevis eller motsvarande kan erhållas och innan man får utöva yrket. Praktiken/utbildningen kan vara antingen lagstadgad eller överenskommen mellan arbetsmarknadens parter. Exempelen är många men täcker ändå endast en liten del av arbetsmarknaden. Det beror delvis på att de existerande avtalen avseende färdigutbildning i arbetslivet gäller yrkesspecifika utbildningar och har en lång tradition av sådan arbetsplatsförlagd utbildning.

Yrkesnämnderna som finns inom ett antal branscher framförallt på gymnasial nivå har sedan 1940-talet arbetat med att verka för en effektivare yrkesutbildning. Under senare år har allt färre av dessa yrkesnämnder fungerande yrkesutbildningsavtal och det är ännu färre som i sina avtal har färdigutbildning på arbetsplatserna i anslutning till gymnasieskolan. I delbetänkandet konstaterade jag att yrkesutbildningsavtalen i vissa branscher fungerar alldeles

utmärkt och förmodligen kommer att finnas kvar där inom överskådlig tid. Det är inte heller orimligt att tro att det kan finnas ytterligare några branscher som skulle kunna införa denna form av färdigutbildning i sina avtal. Men inom många branscher upplever man att färdigutbildningsavtalen begränsar möjligheterna att på andra vägar komma in i yrket och att det försvårar utvecklingen inom yrket och begränsar förändringar i dimensioneringen av yrkesutbildningen.

Jag har kunnat konstatera i utredningsarbetet att de stora grupperna gymnasieutbildade från t.ex. samhällsvetenskapliga och naturvetenskapliga programmet som vill börja arbeta efter skolan, har väldigt små möjligheter att på det här sättet få en färdigutbildning på en arbetsplats. Det gäller inte minst unga kvinnor som inte alls i samma utsträckning som män väljer de yrkesförberedande programmen med färdigutbildningsavtal. Även om inte dessa program ger någon garanti för lärlingsplatser så är möjligheterna betydligt större där att få ett jobb än inom de traditionellt kvinnodominerade programmen.

Sedan delbetänkandet kom i april har regeringen givit Skolverket i uppdrag att ta fram kursplaner med yrkesinriktning i kommunal vuxenutbildning. Utbildningarna ska vara efterfrågade av arbetslivet och inte kunna tillgodoses på annat sätt än inom kommunal vuxenutbildning. Uppdraget ska genomföras efter samråd med parterna på arbetsmarknaden inklusive företrädare för berörda branscher och yrkesområden. Uppdraget ska redovisas till regeringen senast i mars 2007. Om sådan utbildning kommer till stånd inom den kommunala vuxenutbildningen innebär det att det öppnas fler vägar in i dessa yrken. De som valt andra yrkesförberedande program eller studieförberedande program i gymnasieskolan kan då under ett år läsa in de karaktärsämnen som ingår i ett yrkesförberedande program. Det är positivt för möjligheterna att kunna rekrytera till områden och yrken med stora rekryteringsbehov. Men framförallt är det positivt för de unga som får en ny chans om de valde ”fel” i gymnasiet.

Utbudet av yrkesutbildningar inom det reguljära utbildningsväsendet är dock begränsat. Allt fler studerar generella utbildningar på såväl gymnasial som eftergymnasial nivå. Det är helt i överensstämmelse med de kompetensbehov som arbetsgivare uppger sig ha (*Företagens kompetensbehov – en utmaning för Sverige, Svenskt näringsliv och KK-stiftelsen*, mars 2006). Denna rapport bygger på drygt hundra intervjuer med branschföreträdare och företag från

hela landet. I intervjuerna framkommer att företagen har en bred syn på det behov av kompetens som näringslivet behöver i framtiden. Man räknar upp ett antal kompetenser såsom baskompetens; att kunna läsa, skriva och räkna, social kompetens, interkulturell kompetens, analytisk kompetens, entreprenörskompetens samt ledarkompetens. Utmärkande för alla dessa kompetenser är att de är generella och inte yrkesspecifika. I rapporten betonas att den personliga kompetensen kommer att få en allt större betydelse på framtidens arbetsmarknad. Specifika yrkeskompetenser som behövs är ofta så nära knutna till enskilda arbetsplatser att de måste inhämtas på plats.

I delbetänkandet redogjorde jag för Skolverkets rapport *Väl förberedd?* (Skolverket, 2005) som är en sammanställning av svar från tusen arbetsledare om kunskaper och kompetenser hos nyanställda gymnasieutbildade. Arbetsledarna värderade högt egenskaper som har att göra med ordningssinne som att passa tider och att vara noggrann men också förmågan att arbeta självständigt. Också här framkom att det är generella kompetenser och personliga egenskaper som väger tyngst.

De specifika yrkeskunskaperna förändras snabbt över tiden och den tekniska utvecklingen är oförutsägbar. Nya arbetstillfällen med nytt innehåll tillkommer kontinuerligt och gamla försvinner. I Sverige försvinner cirka 10 procent av arbetstillfällena varje år och ersätts av nya. De nya jobben går till individer med högre utbildningsnivå (*Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt*, ITPS 2006) Därför kan inte företag och branscher uttala sig om framtida specifika krav för olika yrken. Än mindre kan utbildningsinstitutioner tillhandahålla sådana. I en sådan utveckling är de kunskaper som gymnasieskolan ger av stor vikt. Dessa lägger grunden för det livslånga lärandet som pågår under hela arbetslivet och bör ge de generella kompetenser som arbetsgivare efterfrågar. Den yrkesspecifika kompetensen kan, enligt min mening, ofta ingen annan än den enskilda arbetsplatsen förmedla.

Enligt *Småföretagsbarometern* (Företagarna oktober 2006) som baseras på telefonintervjuer med 4 025 företag i storleken 1–49 anställda, ser sju av tio företag möjligheter att expandera. Det viktigaste hindret för expansionen är bristen på arbetskraft. Det är främst inom byggnadsföretagen, uppdragsverksamheten och i tillverkningsindustrin som man har problem att hitta lämplig arbetskraft. Den viktigaste orsaken till att man inte kan rekrytera är att man uppger sig inte få tag i rätt kompetens. Sex av tio

småföretag har svårt att hitta personer med specialistkompetens och fyra av tio har svårt att hitta personer med bred kompetens.

De unga är välutbildade och de små företagen anser inte att de kan få tag i rätt kompetens! Hur kan man få matchningen att bli bättre? Självklart ska man, precis som jag tagit upp tidigare, långsiktigt arbeta för att öka arbetslivskontakterna inom alla nivåer av utbildningen. På så sätt ökar förståelsen från båda hållen om vilka kompetenser man faktiskt har med sig från olika utbildningar men också förståelsen för vilka behov olika arbetsgivare har av kunskaper och kompetenser. Detta är något som utvecklas och förändras hela tiden, det är en ständig process som måste pågå mellan arbetslivet och utbildningen.

På kort sikt är det viktigt att klara företagets rekryteringsbehov. Där anser jag att det är viktigt att utveckla former för yrkesspecifik utbildning på arbetsplatsen. Det är parterna på arbetsmarknaden som har ansvar för att detta kommer till stånd.

8.6 Kan introduktionsprogram vara en del av kollektivavtalen?

En viktig del av mitt uppdrag som nationell koordinator har enligt direktivet varit att ”i samråd med marknadens parter särskilt undersöka förutsättningarna samt utarbeta metoder för arbetsmarknadens parter att sluta avtal som möjliggör en snabbare etablering på arbetsmarknaden för ungdomarna”. Jag har av det skälet startat försöksverksamheten med INTRO.

Jag har också i olika sammanhang beskrivit introduktionsprogram som snarlikt de olika lärlings-, trainee- och praktikprogram som redan existerar. De centrala organisationerna har inte i utredningen visat intresse för att diskutera dessa frågor.

Jag anser att det är önskvärt att det skapas fler ingångar i arbetslivet för unga som lämnar skolan och högre utbildning genom att de erbjuds att få ta del av ett introduktionsprogram på arbetsplatsen, med avsikt att övergå i anställning. Ett sådant introduktionsprogram ska ge möjlighet till färdighetsträning i ett specifikt yrke. Längden på introduktionsprogrammet kan variera både med anställningens innehåll och den unges utbildning och erfarenhet. Introduktionsprogrammet bör vara en arbetsbeskrivning och en individuell plan för hur de olika delarna i programmet ska genomföras. Den unge bör få en möjlighet att gå igenom de

olika momenten i programmet och under tiden få stöd av en handledare. Detta är nödvändigt för såväl gymnasieutbildade som de som genomgått en högre utbildning utan direkt koppling till och/eller praktik i ett yrke.

Ett exempel på hur det kan fungera är det avtal som i februari 2006 slöts mellan arbetsgivarorganisationen Almega och SACO-förbunden Jusek, Civilekonomerna samt Civilingenjörsförbundet. Avtalet innebär att en nyexaminerad akademiker får en ”prova på anställning” på mellan sex och tolv månader. Till anställningen kopplas ett individuellt program som ska innehålla förslag på lämpliga arbetsuppgifter samt handledare. Arbetsuppgifterna ska ha nära samband med den nyexaminerades utbildning och handledaren ska ha relevant kompetens. Under anställningstiden erhåller den unge akademikern en lön på 18 000 kronor i månaden. Efter anställningstiden är förhoppningen att anställningen övergår i en ordinarie anställning. Avtalet innebär att förbunden rekommenderar de parter som sluter kollektivavtal inom Almegas avtalsområde att anta överenskommelsen.

Avsikten är inte att i detta betänkande lämna förslag till hur sådana avtal ska utformas och framförhandlas, utan att redogöra för behoven av smidiga och enkla vägar in i arbetslivet för unga utan yrkeserfarenhet. Avtalen skulle i stora delar också vara tillämpliga för andra grupper som är nytillträdande på den svenska arbetsmarknaden.

9 Ökad rörlighet – snabbare etablering

9.1 Utredningens förslag för att stimulera rörligheten på arbetsmarknaden

- Inför ett system som ger individer ökad möjlighet att ta ansvar för sin egen kompetensutveckling som ett led i att öka rörligheten och skapa fler ingångar i arbetslivet.

9.2 Flexibilitet och trygghet

Under året har Danmark lyfts fram som ett gott exempel i den allmänna debatten om ungdomsarbetslöshet. Därför har vi valt att närmare studera de danska systemen, såväl arbetsmarknads- som utbildningssystemen.

Danmark har idag en mycket låg generell ungdomsarbetslöshet enligt siffror från OECD och Eurostat¹, som redovisar internationell komparativ statistik. Danmark har också något som verkar vara en högre andel sysselsatta tonåringar än vad Sverige har².

Danmark har ett system som kallas flexicurity – en sammansmältning av orden flexibility och security. Med det menas att systemet gynnar rörlighet mellan arbeten genom att arbetsgivarna enkelt kan avskeda samtidigt som det finns en ekonomisk trygghet för individen under övergångs/arbetslöshetsperioder.

Orsaker inom arbetsmarknaden till det bättre sysselsättningsläget i Danmark som har betonats är följande;

- Reglerna ger arbetsgivarna i Danmark en uppsägningsrätt, utan dialog med fackliga organisationer, sprungen ur att deras

¹ Danmark har en arbetslöshet på 5,9 procent i åldersgruppen 15–24 år, medan Sverige ligger på 11,5 procent enligt EU Labour force survey (2006). I denna grupp ingår dock de som i Danmark går yrkesutbildningar, på motsvarande gymnaisnivå, då de erhåller lön, dock har de enbart en anställning under utbildningsperioden. De räknas också med i utbildningsstatistiken. Vilket gör att uppgifterna inte är direkt jämförbara.

² Sysselsättningsgraden i åldern 16–24 år är 63 procent i Danmark och 42 procent i Sverige.

arbetsledande funktion ger rätt att fördela och leda arbetet, med vissa inskränkningar. Danska arbetsmarknaden regleras i mångt genom kollektivavtal där det finns föreskrifter om ”urimliga afskedigelser”.³ I Sverige ställs det krav på att uppsägning måste vara ”sakligt grundad” enligt Lagen om anställningskydd, LAS. Uppsägningar sker i överenskommelse med de lokala fackliga organisationerna.

- Danmark har inga turordningsregler, utan arbetsgivaren bestämmer själv vem som ska sägas upp, och när, om det inte regleras annorlunda i kollektivavtal.

Omplaceringsskyldighet och förtur till nyanställning finns i liten utsträckning i Danmark, och då bara hos de största arbetsgivarna, medan det regleras i LAS i Sverige.

- I Danmark regleras uppsägningstiden i Funktionärsloven som stadgar mellan en och sex månaders uppsägningstid vid uppsägning från arbetsgivarens sida. Utöver det har flertalet arbetstagare avtalsreglerade uppsägningstider enligt kollektivavtal, som ofta överensstämmer med Funktionärsloven. Några grupper har mycket korta uppsägningstider, som byggnads- och hamnarbetare på mellan tre till fem dagar. För industriarbetare varierar det mellan tre veckor och tre månader.

I LAS regleras uppsägningstiden, bl.a. utifrån den anställdes anställningstid, den varierar mellan en till sex månader beroende på aktuell anställning. I kollektivavtal finns det sedan längre uppsägningstider för vissa grupper, huvudsakligen på ledande positioner.

- Visstidsanställningar är inte vanliga i Danmark. Den allmänna uppfattningen är att uppsägningsrätten inte gör visstidsanställningar nödvändiga för arbetsgivarna. I Sverige har var åttonde anställd en tidsbegränsad anställning och betydligt fler i ungdomsgruppen.

Men flexicurityn har fler delar än flexibilitet på arbetsmarknaden. Den har också en trygghet för den enskilde. Tryggheten består i ett generöst arbetslöshetsförsäkringssystem, samt en aktiv arbetsmarknadspolitik.

³ De som inte omfattas av kollektivavtalen omfattas av ett EG-direktiv som stipulerar att ingen uppsägning får vara diskriminerande, föreningsrättskränkande eller ske med anledning av värnpliktstjänstgöring, graviditet, föräldraledighet eller verksamhetsöverlåtelse.

Huvuddragen i arbetslöshetsförsäkringen och arbetsmarknadspolitiken har varit desamma sedan 1970-talet. De väsentligaste förändringarna har varit åtstramningar i såväl arbetslöshetsförsäkringssystemet som ersättningskrav och prövning av dessa i den aktiva arbetsmarknadspolitiken. Ersättningsperioden i arbetslöshetsförsäkringen har sänkts flera gånger från 7 år till 4 år och nu till 2,5 år – men perioden är fortfarande längre än Sveriges nuvarande. Ersättningsnivån är ungefär som den svenska. Det har ifrågasatts om det är effektivt med en så hög ersättningsnivå, vissa menar att alla ska ha ekonomiska incitament för att arbeta. Enligt Andersen och Svarer (2006) har flera analyser visat att vissa i arbetskraften inte erhåller några ekonomiska fördelar av att arbeta. Däremot synes den höga ersättningen och de flexibla reglerna för anställningsskydd vara en bra kombination för en väl fungerande arbetsmarknad. En förändring i arbetslöshetsersättningssystemet har därför varit att stärka incitamenten att söka och acceptera arbete. Den nuvarande politiken baseras på ”rättighets- och skyldighetsprincipen” som befästes 2003. Arbetslösa har rätt till ersättning för förlorad inkomst, men är i gengäld också skyldiga att söka arbete/delta i aktiviteter. Snabbast insatser sätts huvudsakligen in för dem som har försörjningsstöd (kontanthjälpstagare). Årligen använder Danmark 1,5 procent av sin BNP till att aktivera arbetslösa⁴. Antalet personer som deltar i programmen har dock inte avtagit trots den låga arbetslösheten utan andelen av de arbetslösa som deltar i aktiveringsåtgärder har fördubblats sedan 1994.

Skyldigheten att anta ett erbjudande om omskolning eller kompetensutveckling gäller från första dagen, och senast efter 6 månader ska unga under 30 år erbjudas aktivering (12 månader för äldre) med halverad ersättning. Den så kallade Ungdomssatsningen vänder sig till unga under 25 år (men det finns ett förslag att inkludera gruppen 25–29 år) och som varit arbetslösa i sex månader. De har att välja på en 18 månaders utbildning för en förbättrad anställningsbarhet, med en halverad ersättning, att finna ett arbete, att gå till reguljär utbildning med ordinarie studiemedel eller en fortsatt arbetslöshet med ett kraftigt reducerat försörjningsstöd (Svarer och Andersen 2006).

De arbetsmarknadspolitiska programmen har en motiverande, eller om man så vill avskräckande, effekt och många väljer reguljär

⁴ Sveriges kostnad för arbetsmarknadsprogram är 1,0 procent av BNP. OECD Employment Outlook 2006.

utbildning, fler än de som går till arbete. Det innebär att unga kommer ut senare på arbetsmarknaden och inte räknas in i gruppen ungdomsarbetslösa. Danmark har ur ungdomsarbetslöshetssynpunkt också en annan ”mer gynnsam” demografisk utveckling. De har färre unga idag än för tio år sedan. Det är alltså ett lägre utflöde av unga på arbetsmarknaden, och allt fler kommer ut senare – med en ökad akademikerarbetslöshet till följd, trots att en mindre andel än i Sverige går till högre studier.

Ett flertal danska politiker och forskare, har efter den uppmärksamhet som det danska flexicurity-systemet rönt inom bl.a. EU, pekat på att Danmarks system är resultatet av en historisk utveckling, vilket kan göra det svårt att direkt kopiera. Det behövs alltid anpassningar till en nationell kontext. Skillnaderna jämfört med Sverige är dock förhållandevis små. Till skillnad från det danska utbildningssystemet där skillnaderna är betydligt större.

Troligen är det så att det danska utbildningssystemet lägger grunden till den låga ungdomsarbetslösheten. Skolsystemet delar tidigt upp eleverna och de som väljer yrkesutbildning har under hela skoltiden en stark koppling till arbetslivet. Men betydligt fler unga än i Sverige blir kvar i låglönejobb och okvalificerade anställningar, sannolikt för att det är betydligt svårare att byta inriktning på sin utbildning eller att studera vidare.

9.2.1 Kopplingen mellan utbildning och arbetsliv

I Danmark har man en nära koppling mellan utbildning och arbete, med start redan i grundskolan (*Folkeskolan*) och inte enbart i yrkesutbildningen. Det danska utbildningssystemet skiljer sig såtillvida avsevärt från det svenska. Redan från årskurs 6 i Folkeskolan för eleverna en utbildningsbok där de skriver om vad de läser i skolan, och om sina framtidsplaner. Boken ska signeras av vägledare, föräldrar och elev. Från årskurs 9 för eleverna en utbildningsplan, där önskad utbildning, starka och svaga sidor samt vägledning som eleven deltagit i dokumenteras, även den ska signeras av vägledare, föräldrar och elev. Efter det finns det ytterligare verktyg i det frivilliga 10:e folkskoleåret, som ska vara en brygga till vidare utbildning, studieinriktad eller yrkesutbildning. Till det tillkommer praktik på samtliga nivåer.

Man har inte skolplikt i Danmark. Utbildningen kan fås i kommunal skola, privatskola eller om man så vill i hemmet, under

förutsättning att undervisningen ger samma kunskaper. Folkeskolan avslutas med en examen efter 9–10 år. Omdömena i examinationsämnena är i sig unika, och räknas inte ihop. Från och med 2007 kommer dock Danmark att använda ett nytt examinations-system i Folkeskolan. För de elever som inte har dessa examina från Folkeskolan kommer antagningsprov att bli obligatoriskt för fortsatt utbildning. Det betyder också att den utbildning som sker på motsvarigheten till svensk gymnasienivå, söker man inte till på medelbetyg som i Sverige, utan efter intresse. Intagningen kan begränsas genom att det enbart finns ett visst antal platser eller specifika inträdesprov beroende på utbildningens innehåll.

Det danska gymnasiet är enbart inriktat på högre akademiska studier (format efter traditionella bildningsideal från medeltiden), ekonomi eller teknik (handelsgymnasium eller tekniskt gymnasium som tillkom på 1880- respektive 1980-talet) och avslutas med en studentexamen som liknar den vi tidigare haft i Sverige.

Yrkesutbildningarna, som sker vid fackskolor, har ingen koppling till högre utbildning. Den danska yrkesutbildningen drivs ofta av fristående stiftelser med självständiga styrelser med representanter från det lokala näringslivet och fackliga organisationer, som har stora möjligheter att påverka utbildningen. Under utbildningen uppbär eleven lön. Lönekostnaderna samfinansieras inom branschen av arbetsgivarna, men de får ersättning från staten för de perioder eleverna/lärlingarna sitter på skolbänken. Arbetsgivarna förbinder sig att fortlöpande och större delen av tiden under fyra år skola in lärlingen i yrket. Det medföljer dock ingen anställnings-skyldighet efter utbildningstiden när lärlingstiden är genomgången. Arbetsgivarna tar alltså ett större ansvar för att utbilda sina potentiella anställda. Sysselsättningsfrekvensen är hög för de unga med en yrkesutbildning, ett år efter genomgången yrkesutbildning ligger den i genomsnitt på 80 procent, vilket är betydligt högre än i Sverige där den 3 år efter en yrkesförberedande gymnasieutbildning ligger på 40–60 procent⁵ (*Beskæftigelsesfrekvenser 2005 for erhvervsuddannede 2000-2004*, Undervisningsministeriet, Afdelingen for Erhvervsfaglige uddannelser, Danmark 2006-10-05).

Unga i Danmark arbetar i högre grad parallellt med högskolestudier⁶ och kan tillgodoräkna sig sin arbetslivserfarenhet i

⁵ Frekvenserna kalkyleras utifrån register över pensionsinbetalningar från arbetsgivare fr.o.m. året efter examen, så för examinerade 2004 gäller kalkylen för pensionsinbetalningar under 2005. Källa: Dansk statistik.

⁶ 63,9 procent av de i åldern 15–24 år i Danmark fanns i arbetskraften 2004, jämfört med 51,6 procent i Sverige.

studierna. Inom vissa yrkesområden finns det en reglerad praktik, eller verksamhetsförlagd utbildning – med den skillnaden att man i Danmark uppstår lön under praktiken⁷ medan man i Sverige ofta har studiemedel under de praktikperioder som ligger inom utbildningen för att få lön först efter genomgången utbildning, detta gäller t.ex. poliser, AT-läkare m.fl. Kopplingen mellan studier och arbete finns på så sätt mer utvecklat på de olika studienivåerna i Danmark, även inom utbildningsområden som samhällsvetenskap och journalistik som har en förhållandevis svag arbetslivsanknytning i Sverige.

Även Danmark har dock problem med avhopp och tillgången på lärlingsplatser inom nya branscher, därutöver har de en förhållandevis hög akademikerarbetslöshet. Danmark har också en hög andel bland utrikes födda unga som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden och som inte fullföljer utbildningen.

Den danska branschstrukturen ser annorlunda ut än den svenska. I Danmark finns fler små och medelstora företag än i Sverige, som har fler stora arbetsgivare. Det är framförallt kunskapsintensiva tjänsteföretag som vuxit snabbt i Danmark. Men en något större andel av arbetskraften arbetar även inom jordbruket.

Den arbetsmarknadspolitik som förs i Danmark är inte billigare än i Sverige, trots att Danmark har lägre arbetslöshetsnivåer⁸. Danmark lägger dubbelt så mycket av sin BNP på arbetsmarknadspolitiken som vad Sverige gör⁹, men också en större andel på sin utbildningspolitik¹⁰.

9.3 Behov av flexicurity i Sverige?

Arbetsmarknaden är inte statisk, antalet arbetstillfällen är inte givna. Tio procent av jobben försvinner årligen och tio procent nya arbetstillfällen tillkommer. En miljon individer, som vi vet om, byter årligen arbetsgivare. Arbetsmarknaden är dynamisk och den växer och måste växa, för populationen i Sverige ökar och fler människor skapar en större efterfrågan. De arbeten som tillkommer, även under kristider, är arbeten som kräver en högre utbild-

⁷ Vilket innebär att man räknas med den danska arbetskraften som sysselsatt, medan unga som går yrkesförberedande utbildningar i Sverige får studiebidrag och räknas som varandes utanför arbetskraften, och i utbildning.

⁸ *OECD Employment outlook 2006*.

⁹ Danmark lägger 4,5 procent av BNP (2004) jmf med Sveriges 2,6 procent. *OECD Employment Outlook 2006*.

¹⁰ 8,3 procent jmf med Sveriges 7,4 procent. *OECD Education at a glance 2006*.

ningsnivå än de arbeten som försvinner. När nya arbetstillfällen uppstår och när individer med ny utbildning träder in på arbetsmarknaden tillförs arbetsplatserna ny kunskap, nya värderingar och ny teknik. Detta medför i sin tur att innehållet i arbetet kan utvecklas och förnyas. I detta finns en dynamik som rätt tillvaratagen innebär en positiv utveckling i arbetslivet. Den risk för överutbildning som diskuteras i samband med att allt fler studerar allt längre är med det synsättet statisk och utgår från föreställningen att en viss utbildning ska resultera i ett visst arbete. Individer med god utbildning har oftast möjlighet att påverka arbetets uppläggning och innehåll och får därmed i förlängningen nytta av sina kunskaper.

Ökad rörlighet på arbetsmarknaden behövs i Sverige. Trots att en miljon årligen börjar arbeta, pensioneras eller byter arbete så menar många forskare att rörligheten på den svenska arbetsmarknaden är för låg. Tydligt är att arbetsplatsrörligheten i Danmark skiljer sig från den i Sverige. I Sverige är det framförallt yngre, men också de med längre utbildning som är rörliga. I Danmark är det yngre, men framförallt också de med kort utbildning som är rörligast.¹¹

I Danmark har man i stället en lägre sysselsättning bland äldre än i Sverige¹². Danmark har ett system med subventionerade arbeten inom offentlig sektor där många äldre finns, samt ett system med efterlön som bekostas av staten. Men som jag konstaterat tidigare är det inte eftersträvande för Sverige, här är det tvärtom viktigt att behålla äldre och få in yngre. Arbetsmarknaden är komplementär och har inte ett fixt antal anställningar. Kostar äldre arbetstagare i Danmark för mycket, i vidareutbildning eller pensionspremier? Är det avsaknaden av vidareutbildning som sedan leder till att de inte får fortsatt anställning, och som kanske innebär att Sveriges äldre arbetstagare har en högre produktivitet än de danska? Eller är det för att de inte är motiverade att skaffa erfarenheter och kompetenser eftersom anställningen är otrygg? Frågor som är viktiga att ställa när systemen jämförs.

¹¹ Det finns ett mörkertal när det gäller rörligheten hos en och samma arbetsgivare i Sverige, särskilt gäller det kvinnodominerade arbetsplatser då SCBs statistik är betydligt mer finfördelad för mansdominerade yrken än för kvinnodominerade och lättare fångar byte av arbetsgivare än byte av yrke inom arbetsgivare. Till det kommer att Sverige har en större andel stora arbetsgivare än Danmark.

¹² Enligt OECD employment outlook (2006) var sysselsättningsfrekvensen 70 procent i Sverige och 58 procent i Danmark, 2004, för åldersgruppen 55–64 år.

Danmark har alltså fler unga i arbete, men färre äldre. Troligen har Danmarks utbildningssystem med sin tydliga koppling till arbetslivet stor betydelse för de unga. Det ger breda ingångar och underlättar att få det första jobbet. Men hur stora chanser har man som ung att utvecklas och gå vidare om man valt en yrkesutbildning i Danmark?

Rörligheten för unga lågutbildade är högre än för motsvarande grupper i Sverige. Det är en stor del av förklaringen till den låga arbetslösheten i de yngre åldrarna av arbetskraften i Danmark. Danska ungdomar arbetar betydligt oftare än svenska under studietiden och byter ofta jobb. De har vad Stefan Fölster och Jonas Frycklund på Svenskt Näringsliv kallar ”vänta-på-jobb” (Frycklund och Fölster, 2006). Enligt författarna har också många svenska yngre vuxna ”vänta-på-jobb”, närmare 300 000. ”Vänta-på-jobb” är jobb som inte stämmer överens med den egna utbildningen och där den egna kompetensen inte utnyttjas fullt ut. De unga beskriver sina arbeten som tillfälliga i väntan på ett arbete som passar bättre. Enligt rapporten är det här jobb där individerna inte får utnyttja sin fulla potential och inte heller sin utbildning. Författarna ser att det kan vara ett problem att hamna i ett vänta-på-jobb eftersom det finns en risk för att fastna i dessa.

Den högre arbetslösheten bland unga med en universitetsutbildning i Danmark är dock svårtolkad. I Sverige har 47 procent en universitetsutbildning jämfört med 40 procent i Danmark i åldersgruppen 25–34 år. Ändå är arbetslösheten i Danmark för universitetsutbildade högre än arbetslösheten totalt, 7 procent. Sverige har en arbetslöshet under 5 procent för dem med högre utbildning (2004) (*OECD Education at glance* 2006). För unga som investerat i dyr utbildning och med kunskaper som snabbt åldras är det troligen så att det är svårare att acceptera tillfälliga okvalificerade jobb.

Risken för att fastna i ett vänta-på-jobb med låg lön är emellertid liten enligt en annan rapport från Svenskt Näringsliv (*Myten om lönebildningens förlorare*, Björn Lindgren, 2006). Tvärtom är i Sverige lönerörligheten hög för personer med låg lön. Lindgrens analys visar att individer som har haft låga löner har en högre löneökningstakt än genomsnittet. Det kan tolkas som att det inte är särskilt negativt för en akademiker att ta ett okvalificerat arbete under en period i avvaktan på ett arbete som bättre motsvarar kvalifikationer och utbildning. Detta ska dock jämföras med de uppgifter utredningen fått fram i AMS statistik som pekar på att

unga som blir arbetslösa löper stor risk att återkommande hamna i arbetslöshetsperioder under lång tid (se bilaga 4).

Sammanfattningsvis kan jag konstatera att Danmark med sin flexicuritymodell lyckats hålla ungdomsarbetslösheten på en låg nivå. Men jämförelser med Sverige måste väga in också skillnader i utbildningssystemet och satsningar på aktiv arbetsmarknadspolitik. I Sverige har vi lyckats behålla de äldre längre i arbetslivet. Vi har fler unga som studerar på högskolan samtidigt som akademikerarbetslösheten är lägre än i Danmark. Det är därför inte möjligt att göra rättvisa jämförelser. En viktig del i den danska framgången här handlar om kultur och inställning, såväl hos arbetsgivare som arbetstagare.

9.4 Ekonomisk tillväxt – bästa garantin för jobb!

En god ekonomisk tillväxt med en positiv sysselsättningsutveckling är den bästa garantin för att unga ska få jobb. Nu har tillväxten under en tid varit extremt god och sysselsättningen har ökat. Men fortfarande ligger arbetslösheten (öppet arbetslösa och i program) för unga på samma höga nivåer som för två år sedan. Undantaget är de unga akademikerna som nu i ökad utsträckning får arbete. Det tyder på att strukturella förändringar är nödvändiga för att få fart på sysselsättningen. I debatten under de senaste åren har framförts ett antal synpunkter på att arbetsrätten och framförallt lagen om anställningsstöd hindrar rörligheten på arbetsmarknaden och på det sättet minskar nyanställningarna och att det danska systemet skulle kunna lösa det problemet. Det är svårt att i aktuell forskning få klara besked om så är fallet. Frågan om hur stor rörligheten bör vara varierar beroende på ekonomiska och institutionella förhållanden enligt ett kapitel i antologin *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt (Arbetskraftens rörlighet och arbetsmarknadens institutioner i Sverige 1850–2005)*, Lundh 2006). Ur individens synvinkel måste de framtida vinsterna med en flyttning eller ett arbetsbyte överstiga de tillfälliga ekonomiska och/eller sociala kostnaderna och för företagen måste arbetskraften vara så rörlig att ny personal utan problem kan rekryteras, men inte så rörlig att hela personalstyrkan ständigt förnyas och viktig kompetens försvinner ur företaget. Ur den offentliga sektorns perspektiv bör arbetskraftens rörlighet vara tillräckligt stor för att förhindra regionala obalanser, men inte så

omfattande att stora grupper inte har inkomsttrygghet eller drabbas av ohälsa.

I samma antologi skriver Kerstin Ahlberg, Niklas Bruun och Jonas Malmberg (*Anställningsskydd, småföretag och tillväxt*) att problemet när det gäller LAS och reglerna om tidsbegränsad anställning, uppsägning på grund av personliga skäl och turordningsreglerna enligt deras mening främst är att småföretagen har svårt att tillämpa dem och att kunskapen om dem är bristfällig.

Bo Rothstein och Frida Boräng tar i sitt kapitel i samma antologi (*Dags att avskaffa guldklockorna? Om rörlighet och sjukfrånvaron på svenska arbetsmarknaden*) upp anställdas obenägenhet att byta arbete. Rörligheten är, enligt dem betydligt lägre i Sverige än i Danmark. Skillnaden är särskilt stor bland offentliganställda och lågutbildade. Anställda i Sverige känner mindre trygghet än anställda i Danmark och vågar inte byta arbete även om man inte trivs på jobbet. Det leder i flera fall till långtidssjukskrivningar. Rothstein och Boräng anser det viktigt att bibehålla tryggheten för de anställda men uppmuntra rörlighet som främjar hälsan. Vanliga orsaker till att man uppfattar att man inte kan byta arbetsplats är att det är ont om intressanta arbeten och att man saknar rätt utbildning. Att det är arbetsrätt och turordningsregler som förklarar låg rörlighet och sjukfrånvaro är inte säkerställt men kan tänkas bidra.

9.5 Finansiering av individuell kompetensutveckling

Att gå från trygghet i den egna anställningen till trygghet för individen i sina möjligheter att utvecklas och byta arbete är avgörande för om rörligheten ska kunna öka på arbetsmarknaden. Om rörligheten ökar, skapas fler lediga jobb och därmed fler möjligheter för nytillträdande att komma in på arbetsmarknaden.

Att ge individer möjlighet att utvecklas och växa och ta ett eget ansvar för sin arbetssituation ger ett rikare liv men har också betydelse för tillväxt och sysselsättning. Det finns ett stort behov av mer generellt och individuellt inriktad kompetensutveckling, som inte är relaterad till individens nuvarande arbetsuppgifter utan tar utgångspunkt i individens egna behov och önsknings. Människor behöver få möjligheter att förnya och förbättra sin allmänna kompetens för att stärka sin ställning på arbetsmarknaden eller för att komma ifråga för nya arbetsuppgifter hos sin arbets-

givare. På så sätt växer individens makt över sin egen utveckling och skapar trygghet vid förändringar. Det stimulerar rörligheten inom arbetsplatser och mellan arbetsplatser.

För att skapa ökad trygghet för individen behövs system som finansierar den individuella kompetensutvecklingen. Ett system där individen själv tar ett ansvar för sin utveckling men där också staten stödjer individer att själva spara till sin kompetensutveckling föreslogs i *IKS Individuellt kompetenssparande* (SOU 2000:119). Stora delar av det förslaget äger fortfarande giltighet men behöver anpassas till dagens situation för att kunna införas. Ett sådant system skulle stimulera anställda att själva ta kontroll över sin arbetssituation, stärka individerna på arbetsmarknaden och skapa ökade möjligheter att kunna arbeta högre upp i åldrarna. Ett sådant system gynnar också de nyutträdande på arbetsmarknaden.

Referenser

- Academic Work (2006). *Högskolebarometern 2006*. Pressmeddelande 2006-09-14, Stockholm, Academic Work.
- Ahlberg, K., Bruun, N., Malmberg, J. (2006). Anställningsskydd, småföretag och tillväxt i Rauhut, D., Falkenhall, B. (red.). *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt*. ITPS Antologi A2005:016. Östersund, Institutet för tillväxtpolitiska studier (ITPS).
- Andersen, T.M., Svarer, M. (2006). Flexicurity – den danska arbetsmarknadsmodellen i *Svenska strukturproblem kontra dansk dynamik*. Malmö, ØI Förlag
- Arbetsmarknadsstyrelsen (2006), *Arbetsmarknadspolitiska program*. Årsrapport 2005 (Ure 2006:1), Stockholm, Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS).
- Arbetsmarknadsstyrelsen (2006), *Arbetsmarknadsutsikterna för år 2006 och 2007* (Ura 2006:2), Stockholm, Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS).
- Bengtsson, H. (2003). *Ålder och ekonomisk omvandling. Sveriges tillväxthistoria i ett demografiskt perspektiv, 1890–1995*. Stockholm, Almqvist & Wiksell.
- Bethoui, A. (2006) *Unequal opportunities: the impact of social capital and recruitment methods on immigrants and their children in the Swedish labour market*. Linköping, Dept. of Social and Welfare Studies, Linköpings Universitetet.
- Broomé, P. (2006). Ungdomens arbetsmarknad – om kompetensen, utbudet och efterfrågan i generationsväxlingen i SOU (2006:102). *Hur påverkar demografin arbetsmarknaden för unga?* Forskarrapporter till Nationell koordinator för unga till arbete. Stockholm, Fritzes.
- Broomé, P., Ohlsson, R.(2003). *Generationsväxlingen och de sju dödssynderna*. Stockholm, SNS Förlag.

- Cosmos Communication AB. (2006). *Studentbarometern 2006. Resultat-SFS*.
- Dir (2003:10). *Direktiv till Ansvarskommittén*. Ansvarskommittén Fi 2003:02.
- Dir (2004:162). *Direktiv till Kompetensstegen*. Kommittén Kompetensstegen S 2004:10.
- Ds (2004:53). *Ett barntillägg till studerande*. Stockholm, Utbildnings- och kulturdepartementet.
- Eurostat (2006). *EU Labour Force Survey - Principal results 2005* i Statistics in focus number 13/2006. Population and social conditions. Luxemburg, Eurostat.
- Forslund, A., Nordström Skans, O. (2006). *(Hur) hjälps ungdomar av arbetsmarknadspolitiska program för unga?* IFAU rapport 2006:5. Uppsala Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering. (IFAU)
- Frycklund, J., Fölster, S. (2006). *Många ungas vardag: vänta -på -jobb*. Stockholm, Svenskt Näringsliv.
- Företagarna (2006). *Småföretagsbarometern. En rikstäckande undersökning om småföretagarnas uppfattningar och förväntningar om konjunkturen*. Stockholm, Företagarna.
- Grund, C., Westergård-Nielsen, N. (2005). *Age structure of the workforce and firm performance*, IZA Discussion Paper no 1816, Bonn
- Göteborgs universitet (2006). *Kvalificerad arbetspraktik med samhällsvetenskaplig inriktning, 20p. Slutrapport från ett pilotprojekt vid Samhällsvetenskapliga fakulteten ht 2005*. Göteborg, Göteborgs universitet.
- Holmlund, B., Liu, Q., Nordström Skans, O. (2006). *Utbildning nu eller senare? Inkomsteffekter av uppskjuten högskoleutbildning*. IFAU rapport 2006:10. Uppsala, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering. (IFAU).
- Högskoleverket (2005). *Akademisk frihet i praktiken*. En rapport om tillståndet i den högre utbildningen. Bilaga 1 – En statistisk analys av akademiska ideal bland studenter i den svenska högskolan våren 2005. Rapportserie 2005:43. Stockholm, Högskoleverket.

- Högskoleverket (2005). *Övergången till universitet och högskolor minskar* i Statistik & Analys 2005-12-13. Stockholm, Högskoleverket.
- Högskoleverket (2006). *Angående uppföljning av tidigare studenter*. Brev till Regeringen, Utbildnings- och kulturdepartementet, 2006-02-08, Reg.nr 69-570-06. Stockholm, Högskoleverket (HSV)
- Högskoleverket (2006). *Etableringen på arbetsmarknaden – examinerade 2002/03*. Högskoleverkets rapport 2006:40 R. Stockholm, Högskoleverket (HSV).
- Högskoleverket (2006). *Universitet & högskolor*. Högskoleverkets årsrapport 2006. Rapport 2006:26 R. Stockholm, Högskoleverket (HSV).
- Integrationsverket (2006). *Rapport Integration 2005*. Norrköping, Integrationsverket.
- Lag (1992:394). *Gymnasieförordningen*.
- Lindgren, B. (2006). *Myten om lönebildningens förlorare*. Stockholm, Svenskt Näringsliv.
- Lindh, T. (2006). Generationsväxlingens problem och möjligheter i SOU (2006:102) *Hur påverkar demografin arbetsmarknaden för unga?* Forskarrapporter till Nationell koordinator för unga till arbete. Stockholm, Fritzes.
- Lindh, T., Malmberg, B.(2000). *40-talisternas uttåg – en ESO-rapport om 2000-talets demografiska utmaningar*. Ds 2000:13. Stockholm, Finansdepartementet (ESO).
- LO (2006). *Tryggare på andra sidan sundet? - Om flexicurity I Danmark*. LO rapport. Stockholm, Landsorganisationen i Sverige (LO).
- Ludvigsson, M. (2006). *Mer Dansk Design*. Stockholm, Svenskt Näringsliv.
- Lundh, C. (2006). Arbetskraftens rörlighet och arbetsmarknadens institutioner i Sverige 1850–2005. i Rauhut, D. och Falkenhall, B (red.). *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt*. ITPS Antologi A2005:016. Östersund, Institutet för tillväxtpolitiska studier (ITPS).
- Mårtensson, K., Wennemo, I. (2005). Vad blev resultatet av 1990-talets utbildningspolitiska satsningar? i Agell, J. och Olofsson, J.

- (red.). *Den tredje arbetslinjen: bortom den svenska modellen och marknadsliberalismen*. Agoras årsbok 2005. Stockholm, Agora.
- Nekby, L., Özcan, G. (2006). *Utbildning och arbetsmarknaden – är den svenska utbildningen lika för alla?* Expertbilaga till Rapport Integration 2005. Norrköping, Integrationsverket.
- Nutek (2006) *Årsbok 2006*. Stockholm, Nutek.
- OECD (2006). *Education at a glance: OECD Indicators – 2006 Edition*. Centre for Educational Research and Innovation. Paris, OECD.
- OECD (2006). *OECD Employment outlook 2006 – boosting jobs and incomes*. Social issues/Migration/Health, vol. 2006, no. 6. Paris, OECD.
- Proposition (2006/07:1). *Budgetpropositionen för 2007*. Utgiftsområde 13 Arbetsmarknad. Stockholm, Riksdagen.
- Regnér, H., Gartell, M. (2006, 2002?). *Arbetsmarknaden för högskoleutbildade: inkomstutveckling och geografisk rörlighet under 1990-talet*. Stockholm, SACO.
- Regeringens skrivelse (2005/06:23) *Sveriges handlingsprogram för tillväxt och sysselsättning*. Stockholm, Regeringen.
- Riksrevisionen (2006). *Arbetsförmedlingen och de kommunala ungdomsprogrammen*. RiR 2006:14. Stockholm, Riksrevisionen.
- Rosholm, M., Svarer, M., Hammer, B. (2004). *A Danish Profiling System*. Afdeling for Nationaløkonomi, Institut for Økonomi, Aarhus Universitet.
- Rothstein, B., Boräng, F. (2006). Dags att dra in guldklockorna? Om rörlighet och sjukfrånvaron på den svenska arbetsmarknaden. i Rauhut, D. och Falkenhall, B (red.). *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt*. ITPS Antologi A2005:016. Östersund, Institutet för tillväxtpolitiska studier (ITPS).
- SACO (2006). *Råd och Dåd för studenterna? En intervjustudie om arbetslivsinriktade och studierådgivande verksamheter vid 18 lärosäten i Sverige*. Stockholm, SACO.
- Skolverket (2002). *Efter skolan. En utvärdering av gymnasieutbildning*. Rapport 223. Stockholm, Fritzes.
- Skolverket (2005) *Väl förberedd? Arbetsledare och lärare på högskolor bedömer gymnasieutbildades färdigheter*. Rapport 268. Stockholm, Skolverket.

- Skolverket (2005). *Utvärdering av vägledning inom det offentliga skolväsendet*. Regeringsrapport Dnr 2004:03201. Stockholm, Skolverket.
- Skolverket (2006). *Barn, elever och personal – Riksnivå. Sveriges officiella statistik om förskoleverksamhet, skolbarnomsorg, skola och vuxenutbildning. Del 2*. Stockholm, Skolverket.
- Skolverket (2006). *Resultat från insamling av ämnesproven i årskurs 5 – 2006. Ämnesprov i svenska och svenska som andraspråk, engelska och matematik för skolår 5 vårterminen 2006. En redovisning av enkäter och elevresultat*. Rapport. Stockholm, Skolverket.
- Skolverket (2006). *Skolverkets lägesbedömning 2006. Förskola, skola, vuxenutbildning*. Regeringsrapport Dnr 2006:1433. Stockholm, Skolverket.
- SOU (2000:119). *Individuellt kompetenssparande IKS*. Slutbetänkande av Utredningen om individuellt kompetenssparande. Stockholm, Fritzes.
- SOU (2004:19). *Långtidsutredningen 2003/04*. Huvudbetänkande. Stockholm, Fritzes.
- SOU (2004:29). *Tre vägar till den öppna högskolan*. Betänkande av Tillträdesutredningen. Stockholm; Fritzes.
- SOU (2005:48). *Ett utvecklat resurstilldelningssystem för högskolans grundutbildning*. Delbetänkande av Resursutredningen. Stockholm, Fritzes.
- SOU (2006:102). *Hur påverkar demografin arbetsmarknaden för unga?* Forskarrapporter till Nationell koordinator för unga till arbete. Stockholm, Fritzes.
- SOU (2006:31). *Anställ unga!* Delbetänkande från Nationell koordinator för unga till arbete. Stockholm, Fritzes.
- SOU (2006:77). *Ungdomar, stress och psykisk ohälsa: analyser och förslag till åtgärder*. Slutbetänkande av Utredningen om ungdomars psykiska hälsa. Stockholm, Fritzes.
- Spänt, R. (2006). Ungdomar och äldre – konkurrenter eller partners på svensk arbetsmarknad? i SOU (2006:102). *Hur påverkar demografin arbetsmarknaden för unga?* Forskarrapporter till Nationell koordinator för unga till arbete. Stockholm, Fritzes.

- Statistiska Centralbyrån (2003). Rapport *Nyborjare i komvux. Enkätundersökning bland nyborjare i komvux höstterminen 2000*. Statistiska meddelanden UF 35 SM 0301. Örebro, SCB.
- Statistiska Centralbyrån (2005). *Universitet och högskolor. Genomströmning och resultat i högskolan grundutbildning t.o.m. 2003/04*. Statistiska meddelanden UF 20 SM 0502. Örebro, SCB.
- Statistiska Centralbyrån (2006). *Fokus på näringsliv och arbetsmarknad våren 2006*. Befolkning och välfärd 2006 nr 2. Örebro, SCB.
- Statistiska Centralbyrån (2006). *Tema: Utbildning. Etablering på arbetsmarknaden tre år efter gymnasieskolan*. Befolkning och välfärd 2006 nr 1. Örebro, SCB.
- Statistiska Centralbyrån (2006). *Trender och prognoser 2005*. Örebro, SCB.
- Statistiska Centralbyrån (2006). *Övergången till högre utbildning. Gymnasieungdomars studieintresse läsåret 2005/06*. Statistiska meddelanden UF 36 SM 0601. Örebro, SCB.
- Svenska Kommunförbundet (2001). *Rekrytera och behålla – en utmaning*. Stockholm, Svenska Kommunförbundet.
- Svenskt Näringsliv (2006). *Företagens kompetensbehov – en utmaning för Sverige. En undersökning av svenska företags kompetensbehov*. Stockholm, Svenskt Näringsliv och KK-stiftelsen.
- Svenskt Näringsliv (2006). *Tryggare kan ingen vara? En studie om ungdomars arbete, trygghet och framtid i Sverige och Danmark*. Stockholm, Svenskt Näringsliv.
- Sveriges Kommuner och Landsting (2005). *Hälso- och sjukvården till 2030. Om sjukvårdens samlade resursbehov på längre sikt*. Stockholm, SKL.
- TCO (2006). *Rörlighet och nya jobb på den svenska arbetsmarknaden 2002–2003*. Stockholm, TCO.
- TCO (2006-05-08). *Nyheter. Den danska modellen bygger på trygghet*. www.tco.se
- Verket för förvaltningsutveckling, VERVA (2006). *Kompetensförsörjningen i statsförvaltningen. Analys av redovisningar av kompetensförsörjningen i statsförvaltningen 2005*. Stockholm, VERVA.

Kommittédirektiv



Nationell koordinator för snabbare etablering på arbetsmarknaden för ungdomar

**Dir.
2005:21**

Beslut vid regeringssammanträde den 12 maj 2005.

Sammanfattning av uppdraget

En nationell koordinator skall utreda hur ungdomar med slutförd gymnasial eller eftergymnasial utbildning skall kunna ges möjlighet till en snabbare etablering på arbetsmarknaden.

Koordinatorn skall, i samråd med arbetsmarknadens parter, särskilt

- undersöka förutsättningarna samt utarbeta metoder för arbetsmarknadens parter att sluta avtal som möjliggör en snabbare etablering på arbetsmarknaden för ungdomarna.

Koordinatorn skall vidare i samråd med arbetsmarknadens parter

- kartlägga de metoder och insatser som finns genom till exempel olika former av introduktionsprogram för att underlätta ungdomars etablering på arbetsmarknaden,
- analysera vilken betydelse sådana metoder och insatser har för ungdomars etablering på arbetsmarknaden.

Bakgrund

Ungdomsarbetslösheten är konjunkturkänslig, vilket innebär att ungdomar vid en högkonjunktur får arbete relativt sett snabbare än andra grupper medan de vid en lågkonjunktur ofta förlorar sitt arbete snabbare än andra grupper. Utbildning påverkar i hög grad möjligheterna till arbete så väl på kort som på lång sikt. Samtidigt har ett stort antal ungdomar med bland annat högskoleexamen

inom humaniora, samhällsvetenskap och naturvetenskap svårt att få inträde på arbetsmarknaden inom de yrken som motsvarar deras utbildning. Många ungdomar har också funnit att deras utbildning föräldrars under tiden de stått utan arbete, och att de därför även konkurrerar med dem som har en mer aktuell utbildning. Forskning visar också att arbetslöshet direkt efter avslutad gymnasieutbildning leder till långvariga negativa effekter hos den arbetslöse.

Arbetsmarknadsläget för ungdomar har de senaste åren försämrats, och arbetslösheten bland unga är för närvarande dubbelt så hög jämfört med den övriga befolkningen. Vidare har etableringsåldern, dvs. åldern då man har en fast förankring på arbetsmarknaden, för ungdomar kontinuerligt blivit högre. År 2000 var etableringsåldern i genomsnitt 27 år för kvinnor och 26 år för män jämfört med 1990, då den var 20 år för kvinnor och 21 år för män. En stor grupp unga befinner sig också långvarigt utanför skola och arbete. Dessa ungdomar har betydande svårigheter att etablera sig i arbetslivet. Det råder även en geografisk variation i arbetslösheten och det finns områden där ungdomsarbetslösheten är mer påtaglig än på andra ställen.

Att ta steget ut i vuxenlivet innebär för ungdomar bland annat att få möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden, att kunna försörja sig själv och att leva ett självständigt liv. Detta ökar självkänslan och drivkraften att vilja göra något hos individen. Motsatt kan långvarig inaktivitet leda till en ond cirkel av bristande motivation och hopp om framtiden, vilket i sin tur kan leda till försämrade möjligheter att få ett arbete. Det finns således ett behov av att öka ungdomars arbetsdeltagande.

Den demografiska utvecklingen i landet med en åldrande befolkning, färre personer i arbetsför ålder samt ett lågt arbetskraftsdeltagande i vissa åldrar, kan få långsiktigt negativa konsekvenser för samhället och leda till svårigheter att upprätthålla välfärdssystemen i framtiden. Inom de kommande åren kommer pensionsavgångarna att stiga i många branscher. Den förestående generationsväxlingen och det förväntade behovet av ett ökat arbetskraftsutbud är också ett skäl för att öka ungdomars arbetsdeltagande.

Sverige har sedan 1970-talet haft en huvudsakligen skolförlagd gymnasial yrkesutbildning. En viss förändring av den gymnasiala yrkesutbildningen påbörjades dock i samband med gymnasie-reformen i början av 1990-talet. Då blev arbetsplatsförlagda inslag

(APU) en obligatorisk del av utbildningen på de yrkesinriktade programmen och en möjlighet till lärlingsutbildning infördes på de individuella programmen. Ett annat exempel där teori och praktik varvas inom gymnasieskolan är försöksverksamheten med lärande i arbetslivet, (LIA). Regeringen har i propositionen Kunskap och kvalitet - elva steg för utvecklingen av gymnasieskolan (prop. 2003/04:140) bland annat understrukt vikten av att alla elever ges möjlighet till arbetsplatsförlagt lärande av hög kvalitet, som knyter an till den utbildning eleven har valt. Elever som väljer yrkesinriktade utbildningar skall, liksom i dag, få minst 15 veckors utbildning förlagd till en arbetsplats, men arbetsplatsförlagd utbildning skall även kunna erbjudas på övriga program. Vidare föreslås att en modern lärlingsutbildning bör införas i gymnasieskolan. Riksdagen har beslutat om propositionens förslag som träder i kraft 1 juli, 2007. Statens skolverk har fått i uppdrag av regeringen att utreda frågan om en ny lärlingsutbildning och föreslå utformning och regelverk för en sådan lärlingsutbildning. Skolverket skall redovisa uppdraget till regeringen den 1 februari 2006.

Inom vissa delar av arbetslivet finns en sedan länge utvecklad tradition med s.k. färdigutbildning på arbetsplatsen för att underlätta ungdomars inträde på arbetsmarknaden. Innehåll och villkoren för utbildningen fastställs i kollektivavtal. Till exempel finns det inom byggbranschen introduktionsavtal som innebär att arbetstagaren får utbildning och praktiska kunskaper på arbetsplatsen. Flera branscher har också utvecklat traineeprogram. Erfarenheterna bör kunna överföras till andra branscher och arbetsmarknadssektorer, särskilt sådana som starkt kommer att beröras av generationsväxlingen de kommande åren.

Regeringen tillsatte en yrkesutbildningsdelegation hösten 2004 (U2004:7). Syftet med delegationens arbete är att bidra till en höjning av kvaliteten i gymnasieskolans yrkesinriktade utbildning. Det skall bl.a. ske genom insatser som underlättar och effektiviserar övergången mellan utbildning och arbetsliv.

Uppdragets inriktning och omfattning

En nationell koordinator skall utreda hur ungdomar med slutförd gymnasial eller eftergymnasial utbildning skall kunna ges möjlighet till en snabbare etablering på arbetsmarknaden. Med slutförd

gymnasial utbildning avses i detta sammanhang att gymnasieutbildningen är avslutad och att slutbetyg har utfärdats. Koordinatören skall, i samråd med arbetsmarknadens parter, undersöka förutsättningarna samt utarbeta metoder för parterna att sluta avtal som möjliggör en snabbare etablering på arbetsmarknaden för ungdomar. Det är av särskild vikt att koordinatören analyserar branschen vård och omsorg, då det inom detta område förutses finnas ett stort behov av arbetskraft de kommande åren. Koordinatören skall också kartlägga och analysera nuvarande metoder och insatser, såsom olika former av introduktionsprogram för att underlätta ungdomars övergång till arbetsmarknaden efter avslutad utbildning, och se över möjligheterna att utveckla nya sådana metoder. Metoderna bör vara fördelaktiga för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Koordinatören bör även vid behov inhämta internationella erfarenheter inom området.

I uppdraget ingår att sprida analyser av framgångsrika metoder och insatser.

Arbetsformer

Koordinatorns arbete skall vara utåtriktat och fånga upp relevanta parterers åsikter. Koordinatören bör även bereda ungdomarna själva en möjlighet att vara delaktiga i utredningens arbete. Koordinatören är fri att arbeta med referens- och arbetsgrupper.

Koordinatören skall bedriva sitt arbete i nära samarbete med de statliga myndigheter som berörs av utredarens arbete, bl.a. Arbetslivsinstitutet, Arbetsmarknadsstyrelsen, Högskolverket, Medlingsinstitutet, Statens skolverk och Ungdomsstyrelsen.

Koordinatören skall samråda med Yrkesutbildningsdelegationen (U2004:7), Utredningen om entreprenader i gymnasieskolan m.m. (U2004:1) och Valideringsdelegationen. Koordinatören skall även samråda med Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering med anledning av regeringens uppdrag i deras regleringsbrev för 2005 att utvärdera de arbetsmarknadspolitiska insatserna för ungdomar.

Koordinatören skall vidare vid behov inhämta relevanta kunskaper och erfarenheter från utredningen om att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för personer utan arbete som är beroende av socialtjänstens försörjningsstöd (S2005:01).

Koordinatören skall också beakta det arbete som förs inom ramen för diskrimineringskommittén En sammanhållen diskrimineringslagstiftning (2002:11) samt relevanta erfarenheter från storstädernas lokala utvecklingsavtal.

Redovisning av uppdraget

Den nationella koordinatören skall lämna en delredovisning av uppdraget den 28 februari 2006 samt slutredovisa sitt uppdrag senast den 30 november 2006.

(Utbildnings- och kulturdepartementet)

Karriärplanering i England

Det är lätt hänt att studenternas koppling till arbetslivet glöms bort om man talar om den i form av en liten del av det tredje uppdraget för högre utbildning. Men faktum är att då samverkan förs på tal handlar det oftast om hur forskning och spjutspetskompetens ska komma samhället till del. I mindre utsträckning talas det om samverkan utifrån studentens eller kompetensförsörjningens perspektiv. Till viss del är det som kommer att beskrivas här ett bevis på att något nytt kan vara på gång. Samverkansuppdraget är inte heller en perifer uppgift. Som Höskoleverket skrev i *Högskolan samverkar* (2004). ”Det är inte längre relevant att tala om en ’tredje uppgift’. Samverkan är ett förhållningssätt som är väl integrerat i forskning och utbildning.”

I England har det senaste decenniet inneburit en enorm utveckling vad gäller frågan om studenters kopplingar till det omgivande samhället. Inte så att forsknings- eller utbildningsfrågor har hamnat i skymundan på något vis. Snarare har man lyft fram ett område som främjar dem båda. Med fokus på karriärplanering och studenternas förberedelse för arbetsmarknaden vill den här texten ge en introduktion till det omfattande arbete som pågår i England. Majoriteten av informationen som förmedlas här kommer från rapporter, hemsidor och andra skriftliga källor. Det finns hänvisningar på många ställen för den som vill läsa vidare. Allra sist i bilagan återfinns en tabell som beskriver några viktiga steg i den policyförändring som skett. Några av dem kommer också att tas upp mer utförligt i texten.

Andra personer känner till det svenska högskolesystemet bättre än jag. Men eftersom jag själv befinner mig i etableringsfasen efter genomgångna studier kan jag inte låta bli att som avslutning göra några personliga reflektioner.

Anställningsbarhet

Så brukar den engelska termen ”employability” översättas. Termen är central i den pågående förändring som kommer att beskrivas här. Texten koncentrerar sig på förändringar inom engelska universitet och högskolor men det som beskrivs ligger också bakom delar av Bologna-processen och berör därmed indirekt stora delar av högskoleväsendet i Europa. Det är viktigt att hålla i minnet den engelska termens associationer till förmåga snarare än egenskap. I synnerhet eftersom fokus ofta ligger just på att få studenter att träna, och bli medveten om i vilken utsträckning det går att träna, sin anställningsbarhet. Det är inte alls fråga om att lägga allt ansvar på studenterna själva, snarast tvärtom. Många gånger blir begreppet helt enkelt en utgångspunkt för samtal mellan olika aktörer som behöver koordinera sina insatser. Studentens förmåga blir i det sammanhanget en fråga om att kunna undersöka sina möjligheter inom arbetslivet på ett bra sätt. Vikten av att få till stånd nämnda samtal har också betonats för att begreppet inte ska få en för snäv innebörd då det vägleder arbetet. I den engelska litteraturen på temat finns många olika definitioner. Alla tar dock tydligt avstånd från att det enbart skulle handla om sannolikheten att få ett jobb.

Arriving at a precise definition is not important. Different stakeholders, ... , will have different perspectives. What is helpful is to provide opportunities for these different stakeholders to discuss with each other what 'employability' means to them.

Briefings on Employability 6, ESECT, s.4.

Karriärvetenskap

Careers education, hädanefter översatt som karriärvetenskap¹, är teorigrunden för det mesta av det som nämns. Från de sammanhang där termen förekommer tolkar jag det som att begreppet har åtminstone tre funktioner:

- Det är något man kan lära ut.
- Det refererar till kunskap som kan komplettera de metoder som används för att utveckla individens anställningsbarhet.

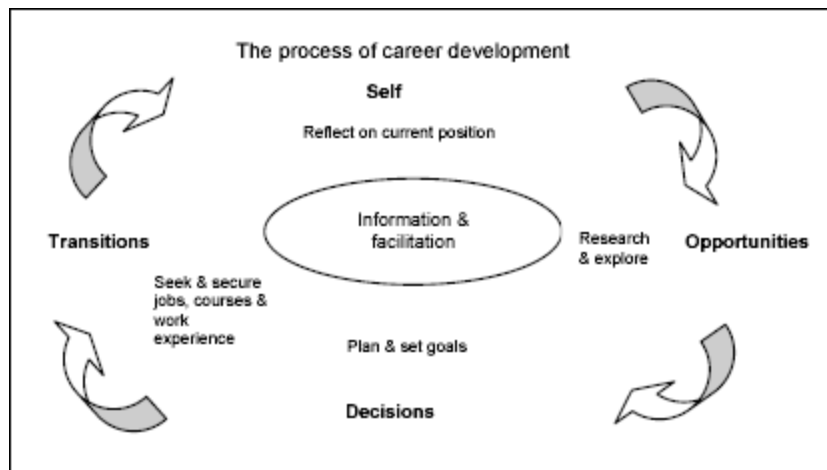
¹ Egen översättning .

- Det är ett ämne ungefär som statsvetenskap, där det finns olika teorier och inom vilket det bedrivs forskning.

Med andra ord är teoribildningar och forskning något som vänder sig i första hand till karriärvägledare, men kunskapsinnehållet i ämnet är i högsta grad användbart för alla. Återigen är det dock viktigt att tänka på nyansskillnader i översättningen. Den engelska termen career ger nämligen inte samma uppåtsträvande associationer som motsvarande svenska term.

Enligt det i England dominerande synsättet så innehåller ämnet fyra obligatoriska delar som står i dynamisk relation till varandra, se DOTS-modellen i figuren nedan. Individens har mer eller mindre tillgång till och förmåga att handskas med de fyra delarna: självkännedom, möjligheter, beslut och övergångsfasen mellan olika stadier. Tanken med att fokusera karriärvetenskap är att information och undervisning kan underlätta individens förmåga att ta ansvar för sin egen karriär.

Figur 1 DOTS-modellen



Källa: AGCAS.

Några ord om finansiella resurser

Högskolesektorn i sin helhet beräknas ha en årlig omsättning på knappt 16 miljarder pund. Lärosätena är fria att själva söka extern finansiering. Från gåvor, avgifter, externa uppdrag och olika sorters ägande har sektorn inkomster i storleksordningen 6 miljarder. Från olika forskningsfonder och enskilda företag som kan få skattelättnader för forskningssamverkan får läroverken ungefär 4 miljarder. Men till övervägande del fördelas de stagliga medlen till högskolor och universitet i England via myndigheten HEFCE (Higher Education Funding Council for England). Av de drygt 6 miljarder pund som årligen kanaliseras via denna organisation är cirka 4 miljarder kopplade till antalet inskrivna studenter. Drygt en miljard är forskningsmedel.²

Resterande miljard fördelas i form av medel som är bundna till projekt och olika satsningar på infrastruktur. Den finansiella styrningen mot ökad fokusering på anställningsbarhet har i stor utsträckning skett med denna typ av medel. Tidigare har oftast krävts speciella ansökningar från lärosätena för att få tillgång till pengarna (se t.ex. HEIF³ 2002-08). Men det har förändrats sista åren och nu kommer även dessa medel att i stor utsträckning delas ut på basis av uppnådda resultat. Man ska alltså bedöma presterad samverkan på olika sätt istället för att bedöma ansökningshandlingar. Dock kommer fortfarande till exempel olika branschorganisationer att kunna ansöka om projektmedel direkt från myndigheten. Ett exempel på detta är HERO (Higher Education & Research Opportunities in the United Kingdom) som sammanställer och publicerar information om alla delar av sektorn.

För att sätta siffrorna i sitt sammanhang ska nämnas att det varje år finns drygt två miljoner inskrivna studenter i England, inklusive de som läser på distans och/eller på deltid. En het fråga som jag här bara nämner helt kort, är att lärosäten från och med i år kan ta ut en avgift även från studenter på grundnivå. Det är något som hittills bara gällt utländska studenter.

² Data från HEFCE läsåret 2002-03.

³ Higher Education Innovation Fund. I tre omgångar har det riktats medel till projekt som ökar lärosätenas samverkan med det omgivande samhället.

Centrala aktörer och projekt

Utbildningsdepartementet har drivit förändringen av sektorns arbete med anställningsbarhet åtminstone sedan 1997. Då kom den översikt av högskolesystemet, Dearings rapport, som nästan alla parter nämner som en avgörande startpunkt. På olika sätt uppmanades där sektorn att föra in frågan om studenters fortsatta karriär högre upp på dagordningen. Den har indirekt påverkat också högskoleväsendet i Sverige, via Bologna-processen som har främjande av anställningsbarhet som ett av sina tre övergripande mål. Harris rapport som kom 2001 var nästa, från departementet, väl tajmade steg. En bred sammanslutning – med representanter från departementet, näringsliv, vägledarorganisationer, universitet och studenter – skrev ihop sig om vad som behövde göras för att koordinera och utveckla den karriärservice som redan fanns. Särskild vikt lades vid förslag till lärosätena att formulera dokument som beskriver vilken service de förbinder sig att ge studenter, före detta studenter och företag.⁴ Tanken är att dessa dokument ska användas som underlag för en minsta gemensamma standard och individuellt anpassade kvalitetsuppföljningar, samtidigt som de kan ge riktmärken och sprida goda exempel inom högskolesektorn.

Flera organisationer har använt sig av Dearings och Harris rapporter för att i ökad utsträckning sätta fokus på studenters anställningsbarhet. Det finns centrala aktörer hos alla parter som engagerar sig och driver frågan. Några framträdande exempel:

- HEA (Higher Education Academy) är en samordnande organisation för att utveckla lärandet inom den högre utbildningen. De har satt anställningsbarhet i fokus och ingick bland annat nyligen ett samarbete med myndigheten för dokumentering av meriter⁵ för att stödja den nationella implementeringen av lärandeportföljer i högre utbildning.
- SSCs (Sector Skill Councils) är väldigt aktiva parter i utbildningsfrågor. Det är ett tjugofemtal branschvisa kompetensråd som leds av arbetsgivarrepresentanter och godkänns av utbildningsdepartementet.
- AGCAS (Association of Graduate Careers Advisory Services) representerar de som arbetar med vägledning och karriär-

⁴ Från engelskans "Statements of Entitlement".

⁵ Centre for Recording Achievement (CRA).

information inom högre utbildning. De karriärcentra som finns ute på lärosätena är ofta spindlar i det nya nät som växer fram runt begreppet anställningsbarhet.

- HECSU (Higher Education Careers Services Unit) och deras kommersiella systerorganisation GP (Graduate Prospect) sammanställer information om akademikers arbetsmarknad och stödjer på andra sätt de karriärcentra som är anslutna. HECSU ägs av lärosätenas gemensamma organisationer Universities UK och SCOP (Standing Conference of Principals of Colleges and institutions of higher education in the UK).
- AGR (Association of Graduate Recruiters) representerar drygt 600 organisationer som anställer akademiker. Organisationen ger på olika sätt stöd åt sina medlemmar i rekryteringsprocessen och förmedlar deras åsikter till lärosäten och politiker.

I kölvattnet av Harris rapport bildades 2002 JIG (Joint Implementation Group) på initiativ av Universities UK för att stödja organisationer och enskilda universitet eller högskolor i arbetet med de förslag som rapporten gav.

Mellan 2002 och 2005 finansierade HEFCE ett sektorsgemensamt projekt kallat ESECT (Enhancing Student Employability Co-ordination Team). Det har resulterat i ett antal seminarier, guider, verktyg och rapporter riktade till olika huvudaktörer: framförallt studenter, företag och yrkesverksamma inom högre utbildning. Projektets rapporter och den fortsatta utvecklingen av verktyg och guider är nu sammanlänkat med HEA:s ansträngningar (se ovan).

Samlade kunskapsresurser

Problemet i England är inte brist på verktyg och information för arbetet med anställningsbarhet och karriärplanering. Snarare ligger svårigheten i att få en överblick och hitta en lämplig kategorisering av allt material. Jag kan varken göra anspråk på fullständighet eller slutgiltighet i den följande kartläggningen. Som bäst är detta en vägvisare in i ett föränderligt och stort kunskapsfält.

Resurser för anställningsbarhet

I den pågående processen finns en hel del information som riktar sig till dem som på olika håll jobbar med förändringsarbete. En bra ingång till både projekt, rapporter och material finns på HEA:s⁶ hemsida. Där finns också en sökbar databas med kortfattade beskrivningar och länkar till resurser som handlar om anställningsbarhet. En kort genomgång av något av det som man kan hitta där, får tjäna som blyxtbelysning av området.

Briefings on Employability är en serie kortare presentationer av anställningsbarhet som riktar sig till några identifierade huvudintressenter: arbetsgivare, studenter, karriärvägledare och skolläring på olika nivåer. Både den serien och en serie som heter *Learning and Employability* har sitt ursprung i ESECT:s⁷ arbete. I synnerhet den senare rapportserien argumenterar för, beskriver och försöker underlätta det breda anpassningsarbete som behövs för att anställningsbarhet ska bli ett integrerat mål i alla utbildningar.

På mer konkret nivå finns en stor mängd exempel på olika arbetsmaterial. Det finns exempel på kursplaner både för fristående och integrerade moment som stödjer utvecklingen av studentens anställningsbarhet. Det finns sammanställningar av verklighetsbaserade gruppuppgifter, så kallade cases, och hur man arbetar med dessa. Det finns mallar för kvalitetssäkring och enkäter till alumner. Det finns mer eller mindre färdiga card sorts, bland annat för att stödja och inspirera till diskussioner om anställningsbarhet. Det är en metod som använder en uppsättning textkort för att reflektera över egna eller en grupps värderingar och/eller färdigheter. Det finns också mycket skrivet och samlat om lärandeportföljer och PDP (Personal Development Planning), något som jag återkommer till i ett senare stycke.

Resurser för vägledning

Ökade insatser för anställningsbarhet betyder också att frågor som rör vägledning hamnar på en central plats. I december 2003 kom de första av en rad dokument från utbildningsdepartementet som satte upp nya riktlinjer och mål för rådgivning, vägledning och information i alla åldrar. För en kortfattad och samtidigt gedigen

⁶ Higher Education Agency.

⁷ Enhancing Student Employability Co-ordination Team.

genomgång av det som gjorts se Deirdre Hughes rapport⁸ inför den konferens som hålls i ämnet under Finlands EU-ordförandeskap i november 2006.

En stor mängd resurser riktar sig följaktligen till dem som har intresse av vägledning i vid mening. En väg in till detta material är NRS (National Resource Service) hemsida. Den är framförallt tänkt som en källa till stöd för professionella vägledare. Delar av materialet, exempelvis CV-guider och färdighetstester, kan dock användas direkt av en intresserad allmänhet. En kraftansträngning görs här och på andra håll för att höja nivån på den arbetsmarknadsinformation som når människor i deras karriärbeslut. Dels finns det sidor som beskriver den kompetens som behövs för att söka, värdera och hantera informationen. Dels finns det listor med rekommenderade källor; som till exempel Nomis – en ingång till officiell statistik – och Sector Skills Matrix – en sammanställning av sektoriell information, producerad av SSDA⁹.

Trying to place an evolving person into the changing work environment ... is like trying to hit a butterfly with a boomerang.
Mitchell & Krumboltz (1996, s. 263).

Viss information är framtagen speciellt med tanke på vägledning av dem som siktar mot en akademisk examen. HEA¹⁰ har nyligen gjort så kallade *Employability profiles* för varje utbildningsämne. Profilerna beskriver för presumtiva studenter och arbetsgivare de färdigheter man kan förväntas ha efter genomgången utbildning. AGCAS¹¹ och Prospects har gått samman om publicering av *Signpost sheets*, en serie faktablad för varje ämne som beskriver de möjligheter och utmaningar som väntar den som studerar. AGCAS har också samlat en stor mängd länkar om arbetsmarknaden för akademiker. AGR publicerar två gånger om året en undersökning av marknaden för rekrytering av akademiker.¹²

Som sagt finns det mycket information för den som tar sig tid att leta. Som komplement till de lokala vägledarna finns det också

⁸ Update on progress made in implementing the May 2004 Council Resolution on guidance throughout life // UK Country Report for Finnish Presidency Conference (November 2006), september 2006, CeGS University of Derby

⁹ Sector Skills Development Agency.

¹⁰ Higher Education Academy.

¹¹ Association of Graduate Careers Advisory Services.

¹² The Association of Graduate Recruiters – Graduate Recruitment Survey.

automatiserade tjänster som matchar individen mot en eller flera karriärer. På ams hemsida finns exempel på en svensk sådan tjänst. I England tillhandahåller Prospect en populär variant för studenter under namnet *What jobs would suit me?* Vare sig det handlar om kommersiella program eller tjänster som ligger fritt tillgängliga på nätet, så bygger de på en sammankoppling av databaser som innehåller utbildnings- och jobbprofiler med olika sorters tester av färdigheter och attityder. De mer kvalificerade varianterna erbjuder också interaktivitet i urvalsprocessen så att användaren själv kan undersöka hur dennes svar påverkar resultatet.

För att stödja diskussionen om karriärvägledning öppnades 2004 en omfattande portal på nätet för att öka utbytet mellan praktik och forskning. Sidan underhålls av NGRF (National Guidance Research Forum) och satsningen har sin upprinnelse i ett samarbete mellan två forskningsinstitut vid universiteten i Warwick och Derby som försökt få till stånd en IT-baserad kollektiv kunskapsutveckling. Där har man sammanställt information, expertkommenterade länkar och diskussionslistor utifrån olika perspektiv på vägledning. Målet är att skapa ett forum där intresserade kan mötas kring viktiga frågor. År 2005 startade arbetet med att skapa en systerportal på europeisk nivå. Hitintills är det fem länder, bland annat Danmark och Finland, som med representanter från olika expertgrupper utvecklar forumet inför den officiella lanseringen nästa år.

Kvalitet på informationen om utbildningar

Metoden för kvalitetssäkring av lärosätenas arbete har nyligen reviderats.¹³ Större tyngd läggs på det egna ansvaret för uppföljning och insamling av information. I revisionen har man också sett över kvalitetskrav, gemensamma standarder och hur obligatorisk informationshantering förenas med minsta möjliga arbetsbörda. En viktig drivkraft för revisionen har varit studenternas ökade behov av uppdaterad, tillförlitlig och jämförbar information. Frågan om något sådant alls låter sig göras på ett bra sätt finns naturligtvis ständigt närvarande. För en initierad problempresentation och något om möjligheterna se Yorke Longden (2005).¹⁴ Den akade-

¹³ HEFCE 02/15 - Information on quality and standards in higher education: Final report of the Task Group (March).

¹⁴ Significant figures – Performance Indicators and "League Tables", SCOP.

miska kritiken är särskilt hård mot de så kallade "League Tables". Det är rankinglistor på utbildningar och lärosäten som årligen publiceras i olika tidningar.

Sedan augusti 2004 finns nu en officiell hemsida under HERO¹⁵ som ger studenter möjlighet att jämföra kvaliteten mellan olika utbildningar. TQI (Teaching Quality Information) som sidan heter, utgår från att studenten först gör en lista med olika alternativ. Varje alternativ innebär ett val av både lärosäte och ämne. Upp till sex alternativ kan jämföras samtidigt. Förutom länkar till gjorda externa rapporter och universitetens egna sidor finns här i huvudsak information från två källor. Den första är officiell statistik sammanställd av HESA (Higher Education Statistics Agency). Denna är uppdelad på antagningskvalifikationer, genomströmning, betyg och fortsatt karriär. Uppföljningsstudien (DLHE¹⁶) görs 4–12 månader efter fullgjord utbildning. Den andra informationskällan är en nationell enkätundersökning (NSS¹⁷) som sedan 2005 mejlas ut en gång om året till alla som då är inne på sista året av en utbildning. Enkäten innehåller lite drygt 20 frågor indelade i sex kategorier, plus en fråga om övergripande tillfredsställelse.

En viktig poäng jämfört med de listor som publiceras i tidningarna är att TQI inte ger några sammanvägda värden där olika kvaliteter ges en mer eller mindre dold vikt. Det närmaste man kommer ett sammanlagt värde är studenternas enkätsvar på frågan om vilket generellt betyg de ger åt sin utbildning. Det ska också nämnas att lärosätena ges utrymme att kommentera all information och att enstaka institutioner har valt att ställa sig utanför vissa delar.

Något om vad som händer på lärosätena

Det finns naturligtvis en stor variation mellan olika lärosäten. Något förenklat kan man säga att mönstret liknar det som finns i Sverige men på en genomsnittligt högre nivå. De nyetablerade universiteten har ofta hunnit lite längre än de traditionella. Förändringen som sker är visserligen både stor och genomgripande, men mycket handlar om att tydliggöra och lyfta fram de

¹⁵ Higher Education & Research Opportunities in the United Kingdom. Som nämns sammanställer och publicerar de information om hela högskolesektorn.

¹⁶ Destinations of Leavers from Higher Education.

¹⁷ National Student Survey.

kopplingar mellan innehållet i högre utbildning och arbetslivet som redan finns.

Strukturella förändringar

QAA (Quality Assurance Agency) är den myndighet som ansvarar för utvecklingen av branschens uppförandekoder och benchmarks. De samarbetar med HEFCE när det gäller kvalitetsgranskning och har stort genomslag i lärosätenas egna styrdokument.¹⁸ Code of Practice for CEIG (Careers Education, Information and Guidance) infördes av QAA 2001 som en av tio uppförandekoder som syftar till att upprätthålla en hög standard i utbildningen. Därmed blev CEIG i högre grad centralt för skolledningen i termer av ansvar för planering och uppföljning av det arbete som sker.

Uppföljningsarbetet har också utvecklats. Efter en mycket uppmärksam rapport av Lambert¹⁹ förväntas lärosätena använda sig av tidigare studenter i arbetet med att utveckla utbildningen. I linje med detta har lärosäten på vissa håll systematiskt börjat använda data från DLHE²⁰ för att utveckla relationen med de organisationer som rekryterar deras studenter. Utöver de uppföljningsstudier som nämnts gör HEFCE också årliga enkätundersökningar om lärosätenas samverkan med det övriga samhället.

De karriärcentra²¹ som stödjer studenternas arbete med sin karriärplanering ute på lärosätena har generellt sett fler anställda än i Sverige. De har också fått en större betydelse, ofta med ansvar för samordningen av lärosätets arbete med CEIG. Där finns ett traditionellt arbete med studievägledning, förmedling av information om arbetsmarknaden, inbjudna gäster, arbetsmarknadsdagar, CV-kurser och intervjuträning. Till det har på vissa håll tillkommit ansvar för att ordna praktikplatser, för att matcha studenter med små och medelstora företag och för mer samarbete med lärare och institutioner för utveckling av kursinnehållet. Det förekommer även att karriärcentra håller i kurser för företagets mentorer och rekryterare.

¹⁸ Som kuriosita kan nämnas att QAA ingick formellt samarbete med sin Danska motsvarighet EVA den 8:e september i år.

¹⁹ Richard Lambert (2003), Lambert Review of Business-University Collaborations. Final Report.

²⁰ Destinations of Leavers from Higher Education.

²¹ I England kallas de för Career Service.

Till det övergripande som görs kan man också foga att olika priser delas ut på nationell och lokal nivå för att bana väg för medial uppmärksamhet. Till exempel finns det ett pris till den praktiserande student som betytt mest för sitt företag.

Generiska kompetenser

I takt med att arbetslivet förändras mot en ökad rörlighet förändras också arbetsmarknaden för akademiker. Akademiker anställs nu i stor och ökande utsträckning på grund av generella kompetenser såsom förmåga att lösa problem, effektiv hantering av information och förmåga att arbeta i projektgrupper. Därför har man uppmärksammat hur dessa egenskaper utvecklas i läroprocessen. På vissa lärosäten erbjuder man valbara moduler som specifikt tränar sådana egenskaper. Andra har lagt redan existerande kurser i en ram som tydliggör de generiska kompetenser som ingår i ämnet. Det kan också handla om att införa nya pedagogiska metoder. Trenden går mot de två senare alternativen och att väva in anställningsbarhet som en obligatorisk del av akademisk skolning. Eftersom HEFCE ställer krav på lärosätena att de måste ge kurser som ökar studenternas möjligheter på arbetsmarknaden är det mer regel än undantag att det ges någon form av sådana kurser.

The key is to see employability not as training, nor as developing 'core' skills for employment, but as the holistic development of the individual. Good employability is synonymous with good learning in general.
DfES, Research Report: CR2003, s. 120.

Centrum för utmärkt pedagogik²²

Sedan januari 2005 gör HEFCE en stor satsning på skapandet av specialiserade nationella centrum för utveckling av lärandet inom den högre utbildningen. Totalt 74 centra har bildats och får sammanlagt drygt 300 miljoner pund under fem års tid. Ett antal lärosäten har därmed fått medel för att bygga upp centrum för

²² CETLs – Centres for Excellence in Teaching and Learning.

utveckling av karriärplanering och anställningsbarhet. För att nämna några: I Lancashire pågår ett projekt för att utveckla anställningsbarhet inom humaniora. I Reading utvecklas kurser, material och ett nationellt nätverk för karriärplanering och i Middlesex studeras vilka möjligheter som finns med lärande i arbete.

Praktikinslag

Det kanske allra viktigaste för att öka chansen att få en tillfredsställande anställning är erfarenhet av arbete. Idealt så ska en praktikplats vara välplanerad med identifierbara resultat och inkludera parallell reflektion över vad man lär sig.²³ Poänggivande så kallade *sandwich* kurser används på många håll. Begreppet syftar på att en praktikperiod inleds och avslutas med teori och reflektion. De är dock fortfarande mer populära hos studenter än hos arbetsgivare och konkurrensen om platser kan vara hård.

Många andra varianter av arbetsplatsförlagd undervisning finns. Förutom den som organiseras inom utbildningens ram finns det externa varianter som är mer eller mindre organiserade. Det pågår också försök med ett nationellt system för att erkänna och validera det lärande som sker i arbete som utförs vid sidan av studierna. Som arbete räknas då både volontärsarbete och betalda deltidsjobb.²⁴ Volontärsarbete dokumenteras redan enligt en nationell standard och är väldigt vanligt förekommande.

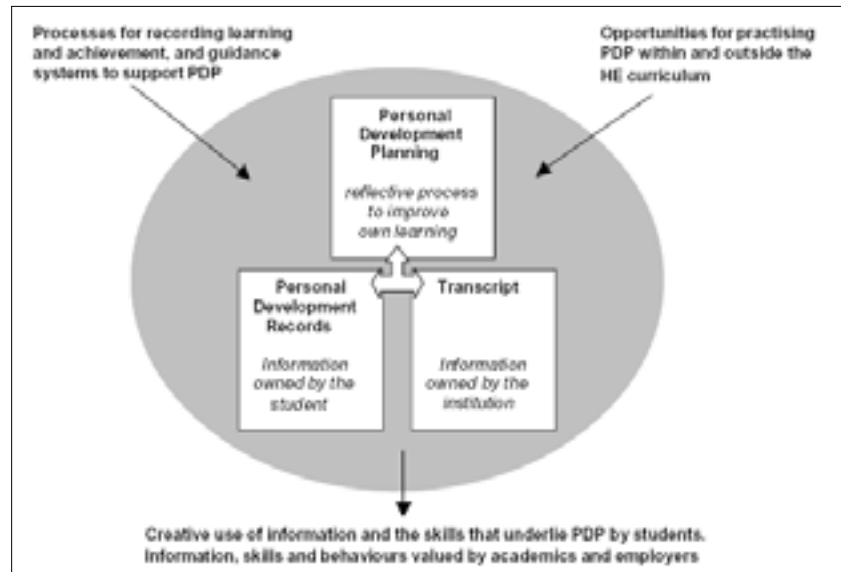
Lärandeportföljer för planering och reflektion

Sedan Dearings rapport pågår en process för att i all högre utbildning införa det som kommit att kallas *Progress Files*. Ambitionen är världsunik, även om metoden har funnits tidigare. I figur 2 sammanfattas på engelska de delar som ingår och tankarna bakom konceptet. Det består av tre delar, som på svenska närmast kan beskrivas i termer av ett examensbevis, en personlig dokumentation och en understödd strukturerad planering och reflektion.

²³ NCWE (National Council for Work Experience).

²⁴ CRAC (Careers Research Advisory Centre) och deras initiativ "InsightPlus".

Figur 2 Konceptet med Progress Files inom högre utbildning



Källa: Guidelines for HE Progress Files (2001), UUK et. al.

Det unika är att det på nationell policynivå görs en sammankoppling av dessa delar, men också att reflektionen över det egna lärandet och studentens planeringsarbete betonas. Delen som handlar om ett enhetligt system för examensbevis (transcript) är i stor utsträckning redan genomförd. Det nya utöver generella minimikrav för vad som ska ingå, är att också de som avbryter sina studier i förtid ska få ett officiellt intyg.

Den strukturerade planeringen och reflektionen (personal development planning) framstår ofta som det gyllene ägget i sammanhanget. Det är den som ska ge ännu fler studenter styrka att ta ett kvalitativt språng i och med sin utbildning. I diskussionerna som förs om hur man ska nå det målet framträder dock mer bilden av en pannkaka. Det behövs en del väl gjort arbete för att det ska bli gott. Följande verksamheter ingår vanligen i arbetet med lärandeportföljer:

- att planera och lägga upp strategier utifrån det man håller på med
- att göra något i anslutning till planerna och observera vad det är man gör

- att dokumentera, reflektera över och värdera sig själv i relation till handlingar och resultat
- att prata om processen med lärare och kamrater
- att använda den nyvunna kunskapen för att börja processen igen.

Den tredje delen i konceptet är den personliga dokumentation som blir resultatet av processen (personal development records). Det finns mallar att utgå från och här ges alltså utrymme att samla allt från akademiska inlämningsuppgifter till mer övergripande karriärplaner. Tillsammans med examensbeviset ger detta studenterna en gedigen dokumentation över deras inläring och uppnådda resultat.

Det är en krävande process att skapa och reflektera över en lärande portfölj, frågan är hur man bäst stödjer det arbetet. Sedan länge finns det i England ett system där varje student som börjar på ett lärosäte blir tilldelad en kontaktperson i frågor om lärande och utbildning, så kallade *tutors*. Det är dessa som oftast har fått ansvar för att följa upp studentens arbete med lärandeportföljer. Andra speciella förutsättningar i England har också underlättat införandet: Kravet på att följa upp studenterna efter utbildningen och den information som sprids från dessa undersökningar ger referensramar till studentens planering av sin egen framtid. Både föräldrar och studenter visar samtidigt ett ökat intresse för vad som händer efter examen på grund av det nya systemet med terminsavgifter.

Från arbetsgivarhåll är man generellt positivt inställda men framhåller samtidigt att det är processen snarare än någon form av resulterande dokument som är det värdefulla. Det är till exempel en ökad förmåga att sammanfatta sin egen utveckling snarare än en viss sammanfattning som efterfrågas.

QAA²⁵ har utarbetat generella minimikrav på vad som förväntas av lärosätena. De innebär bland annat att alla studenter ska ges möjlighet till strukturerad planering och reflektion på alla nivåer i sin utbildning. För varje tillfälle som erbjuds ska också information om nyttan med processen vid just det tillfället ges. I förhållande till tidsplanen för genomförandet anger man dock att även om många genomför någon aktivitet, så kan det i realiteten dröja ytterligare fyra till fem år innan konceptet är genomfört fullt ut på alla lärosäten.²⁶ Ett problem som återstår att lösa är att examensbevisen ofta hanteras centralt medan arbetet med stöd till planering,

²⁵ Quality Assurance Agency.

²⁶ QAA. *Policy statement on a progress file for HE.*

dokumentation och reflektion lämnas åt enskilda institutioner. Det betyder att kopplingen mellan de tre delarna ibland tappas bort.

De som är tveksamma till genomförandet efterfrågar ofta fler vetenskapliga rapporter om effekterna av att använda en portföljmetod. I juni 2003 lät man därför som ett första steg göra en systematisk analys av den forskning som finns på området.²⁷ Den visade att man kan förvänta sig positiva resultat på såväl studievanor och studieteknik som inläring i allmänhet. Andra effekter är ännu inte tillräckligt väl utforskade för att ge entydiga resultat. HEA²⁸ och JISC²⁹ tog i oktober 2006 initiativ till ett internationellt seminarium. Där diskuterades hur man ska utvärdera införandet av Progress Files. Ansatsen var att det är ett unikt projekt som bör utvärderas ordentligt.

Resultat och utvärderingar?

I förhållande till hur hårt frågorna drivs finns det förhållandevis lite analyser av effekterna av de ökade satsningarna.³⁰ Delvis hänger det naturligtvis samman med de notoriska svårigheter som utvärderingar av effekter ställs inför. För att nämna några:

- Det finns en väldigt stor mängd faktorer som påverkar både valet av karriär och utfallet i termer av tillfredsställelse eller anställning.
- Det finns ingen gemensam syn på i vilka enheter man ska mäta resultatet och ännu mindre på vad som ska räknas som lyckat resultat. Tvärtom finns det en ganska kraftig kritik mot det mått i termer av andel etablerade efter sig och så många år som HEFCE använder. Detta alltså även då de är korrigerade för vissa faktorer som till exempel tidigare studieresultat och föräldrars utbildning.
- Det är svårt att jämföra resultatet från olika utvärderingar eftersom kvaliteten på insatsen kan vara svår att jämföra från fall till fall.

²⁷ EPPI-Centre team (2003). *Review June 2003 - A systematic map and synthesis review of the effectiveness of personal development planning for improving student learning.*

²⁸ Higher Education Agency.

²⁹ Joint Information Systems Committee.

³⁰ Harvey, L. (2006), *Employability and diversity*. Keynote at the Social Diversity and Difference Seminar. Wolverhampton Science Park, 15 February.

Med dessa svårigheter i minnet refereras här två rapporter som får stå som exempel för bredden på de direkta undersökningar som jag sett. Dessutom refereras en metastudie om den forskning som gjorts på resultatet av karriärvägledning.

*Brenda Little (2001)*³¹

Det är en studie som kommenterar en europeisk enkätstudie. Huvudpoängen är att anställningsbarhet är ett komplext begrepp som bör utvärderas därefter. Alla aggregerade mått ska betraktas med skepsis. Indikatorer på anställningsbarhet bör delas upp i två huvudgrupper. De som relaterar till att få tag i ett jobb och de som mäter hur väl förberedelser och träning överensstämmer med ett jobb. I frågan om varför utbildning i generiska färdigheter inte verkar ge så bra anställningsresultat pekar hon ut två orsaker som kan vara svåra att skilja åt.

- Att arbetsgivare i sin rekryteringsprocess inte förmår gallra sökanden efter de egenskaper som de säger sig vilja ha.
- Att det handlar om egenskaper som det trots allt är osäkert om det går att utveckla genom utbildning.

*G. Mason 2003*³²

Det är en empirisk studie som grundar sig på en blandning av besök, enkäter och intervjuer. Enkäter från drygt 3000 studenter samlades in, ett urval följdes upp med telefonintervjuer, både med den före detta studenten och med deras närmsta chefer. Studenterna grupperades efter i vilken utsträckning de tagit del av olika åtgärder. Resultatet visade att sandwichkurser och arbetsgivare som involverade sig i kursens upplägg hade signifikanta effekter på sannolikheten att få ett jobb som motsvarade utbildningens nivå. Däremot fanns det inga mätbara effekter från träning av generiska färdigheter. Vissa positiva effekter fanns av att studenten tagit del av aktiviteter med anknytning till anställningsbarhet. Deras närmsta chefer bedömde i större utsträckning att de skulle komma att klättra i hierarkierna inom organisationen där de fått jobb.

³¹ "Reading Between the Lines of Graduate Employment".

³² "How much does HE enhance the Employability of Graduates".

*Simon Bysse et al. 2002*³³

En utvärdering av en lång rad studier som har mätt effekterna av vägledning. Robusta och tillförlitliga positiva resultat finns både vad gäller vägledningens effekter på studiemotivation och inläring. Däremot finns allt för få studier som behandlar direkta ekonomiska effekter för individen. I de studier som gjorts finns för få variabler för att ge en tillräcklig detaljrikedom. Dessutom ställs frågan om det alls går att mäta effekter på samhällsnivå på ett tillförlitligt sätt. Mer utvärdering och forskning efterfrågas, i synnerhet utvärderingar som bygger vidare på det man hittills vet om forskningens möjligheter och svårigheter.

Personlig reflektionen

Vilken utbildning som är bäst för en viss person är ingen lätt fråga. Man ska heller inte tro att det finns några lätta svar. Många har liksom jag valt en utbildningsinriktning mer än en gång och kanske är det så det ska vara. Men risken för dåliga beslut är överhängande om informationsunderlaget är bristfälligt och/eller beslutet fattas under stress. Det finns åtminstone tre typer av brister som har adresserats i England.

- För att kunna göra ett val är det bra att veta vilka konsekvenserna blir.
- Även om vi inte kan vara säkra på hur arbetsmarknaden kommer att se ut om några år så finns det en stor mängd indikatorer som gör att man kan göra mer eller mindre kvalificerade gissningar.
- För att stärka individens förmåga inför dessa stora val behövs stöd och utrymme för själva beslutsprocessen.

De systematiska uppföljningar av studenter som görs och tillgängligheten av resultaten av dessa är definitivt ett föredöme. Att grundligt undersöka möjligheterna att presentera material på ett så bra sätt som möjligt verkar vara lämpligt att ta itu med samtidigt. Jag tror också starkt på de positiva effekter på motivation och inlärningsförmåga som verkar följa då man inom utbildningens ram låter studenten söka svar på frågan: Varför ska jag kunna det här?

³³ "The Economic Benefits of Career Guidance: A Review of Current Evidence".

Vad de gör i England genom att ta ett helhetsgrepp på karriärplanering och anställningsbarhet tycker jag är inget annat än avundsvärt. Det är varken någon omstörtande verksamhet eller en tro på att det ska lösa alla problem. Men det är en hel radda mödosamma justeringar som av allt att döma kommer att bära ordentligt med frukt. Landet har en tradition där höga positioner inom näringslivet förhållandevis ofta innehas av personer med akademisk bakgrund inom humaniora. Det finns säkert fler historiska förklaringar till varför det är just England som blivit ett föregångsland då det gäller att lyfta fram de förmågor som högre utbildning kan tillföra arbetslivet. Men när nu isen är bruten förstår jag inte varför inte Sverige skulle kunna ta efter de goda exempel som framkommit i den policyförändring som har redovisats här.

Det som för min del lockar mest är de tankar som verkar börja få spridning där: Att jobba med studenters anställningsbarhet är inte enbart att öka deras förmåga att söka och hitta ett jobb. Att ge stöd och utrymme åt studenters karriärplanering är inte enbart en fråga om att peka ut riktningar till löneökningar, om nu någon trodde det. Det handlar om mer än så, det handlar om personlig utveckling, tillfredsställelse och känsla av att kunna styra sitt eget liv. Vinsten behöver inte visa sig i pengar för att det ska vara av värde för individen. Det verkar helt klart vara en vinna-vinna-vinna situation för individ, högre utbildning och samhälle. I synnerhet eftersom ekonomi i vid mening handlar just om tillfredsställelse.

På utredningens uppdrag

Fredrik Ribbing, november 2006

Länkar till vidare information för den som vill veta mer

senast kontrollerade 2006-11-07

AGCAS	http://www.agcas.org.uk
AGR	http://www.agr.org.uk
Dearings rapport <i>Higher Education in the Learning Society</i>	http://www.leeds.ac.uk/educol/ncihe/
DfES	http://www.dfes.gov.uk/
ESECT	http://www.heacademy.ac.uk/ESECT.htm
deras slutseminarium	http://www.qualityresearchinternational.com/ese/
Harris rapport <i>Developing Modern Higher Education Career Services</i>	http://www.dfes.gov.uk/hecareersservicereview
HEA	http://www.heacademy.ac.uk
om anställningsbarhet	http://www.heacademy.ac.uk/Employability.htm
HECSU	http://www.hecsu.ac.uk
HEFCE	http://www.hefce.ac.uk
HERO	http://www.hero.ac.uk
NGRF	http://www.guidance-research.org
Nomis	http://www.nomisweb.co.uk
NRS	http://www.advice-resources.co.uk
QAA	http://www.qaa.ac.uk
Sector Skills Matrix	http://www.ssdamatrix.org.uk
TQI	http://www.tqi.ac.uk

Appendix I : Drivers for change

Since the Dearing Report (1997) a succession of public policy imperatives, statutory obligations and guidelines for HE institutions about employability has resulted in a higher profile for careers education. These include:

Confederation of EU Rectors Conferences The Bologna Declaration (1999)	Commitment to establish a European area of higher education by 2010.
HEFCW Work Experience and Employability Plans (2000)	Welsh HEIs required to draw up strategic plans to promote work experience and employability covering 2000-2003.
HEFCE Introduction of Employability Performance Indicators (2000)	Provided quantitative expectations for graduate outcomes taking into account the economic and social profile of the institutions' student intake.
UK Research Councils Joint Statement of Skills Training Requirements of Research Postgraduates	Identified seven competencies that a postgraduate researcher should have or develop during the course of their PhD. Includes: personal effectiveness, communication skills, team working and career management.
QAA Code of Practice for Career Education, Information and Guidance (2001)	Placed a responsibility on HEIs to ensure that they have a strategy for CEIG that is adequately quality assured.
QAA The framework for higher education qualifications in England, Wales and Northern Ireland (2001)	Qualification descriptors described the qualities and transferable skills for employment that honours students would typically possess upon graduation.
The Harris Report Developing Modern HE Careers Services (2001)	Emphasised the value of better collaboration between careers services and academic staff.
Enhancing Student Employability Co-ordination Team (ESECT) established (2002)	Funded by HEFCE this group brought together a wide range of stakeholders including AGCAS, HEA, AGR, LTSN and NUS to help the sector engage with employability. Before its work ended in February 2005 it published the first volumes in the influential Learning and Employability Series.
Sir Gareth Roberts SET for Success (2002)	Roberts recommended that the joint skills statement be used as a guideline for additional skills training for research students to address the lack of transferable skills in the Science, Engineering and Technology disciplines.
White Paper The Future of HE (2003)	Reinforced the need to relate curricula to employers' needs, established foundation degrees and reinforced widening participation agenda.
QCA Key Skills Standards 2004	Set out six skills at four levels (including the skill 'improving own learning and performance') providing higher level skills descriptors relevant to HE.
Scottish Funding Councils report Learning to Work (2004)	Intended as a guiding framework for policy development at national and institutional level, and as a basis for consultation and debate. The report recommends that all institutions should 'ensure that employability is embedded as a core purpose of the learning they provide at all levels'.
QAA Scotland Employability Quality Enhancement Theme (2004-05)	The aim is to raise the profile of employability in higher education, to embed it and make it explicit. It emphasises that employability is not an add-on, but part of good learning and teaching practice.
Progress Files/Personal Development Planning (PDP) requirements (timescale 2000-2005/6)	HEIs agreed to have in place opportunities for all undergraduates to develop personally, academically and vocationally by 2005-06 and to record achievement on a transcript of use to employers. Implementation in Scotland 2006-07.
HEFCE's Centres of Excellence initiative (2005)	74 centres were set up, with a total of £315 million funding over five years from 2005-06 to 2009-10. This initiative represents HEFCE's largest ever single funding initiative in teaching and learning. A number of CETLS directly promote employability.

Källa: David Stanbury (2005), Careers Education Benchmark Statement, AGCAS.

Pilotprojektet INTRO för generationsväxling

Hur kommer den kommande generationsväxlingen att påverka arbetslivet och samhället i stort? Finns det strategisk kompetens som riskerar att försvinna vid pensionsavgångar? Hur ska de unga med sina kunskaper och kompetenser ha en chans att komma in i arbetslivet? Många unga står idag utanför arbetslivet trots att det är den mest välutbildade generationen Sverige haft. Finns det vägar som underlättar att ungas kompetens kommer till användning genom att använda generationsväxlingen som en hävstång? Dessa frågor söker svar och ligger bakom pilotprojektet.

INTRO för generationsväxling är ett pilotprojekt som beviljats medel ur Europeiska Socialfonden med start den 1 juli respektive den 9 augusti 2006. Projektet ska pågå till utgången av 2007. Fokus för projektet är den kommande generationsväxlingen i arbetslivet med de möjligheter och problem som den rymmer. Det är länsarbetsnämnden i Stockholm som tillsammans med länsarbetsnämnderna i Blekinge, Dalarna, Skåne och Västernorrland som genomför projektet, Stockholms länsarbetsnämnd har samordningsansvar.

INTRO utgår från befintliga arbetsmarknadspolitiska program. I första hand är det arbetspraktik som utnyttjas och kompletteras med de för INTRO unika inslagen av handledarutbildning och introduktionsprogram. Avsikten är att yngre välutbildad arbetskraft successivt ska ta över arbetsuppgifter från äldre erfarna utan stora produktionsbortfall. Det underlättar ungas etablering på arbetsmarknaden och kan ge de äldre en möjlighet att orka jobba fram till sin pensionering.

Det övergripande syftet är dels att underlätta generationsväxlingen på arbetsmarknaden för såväl offentliga som privata arbetsgivare, dels att snabba upp och underlätta etableringen på arbetsmarknaden för unga genom att:

- Unga arbetslösa i åldrarna 19 till 29 år med en avslutad utbildning erbjuds en introduktion med handledare som ska kunna leda till en anställning. Introduktionen kan vara högst sex månader och den unge får aktivitetsstöd under programmet ”Arbetspraktik”.
- Arbetsgivare tidigarelägger rekryteringar och erbjuds möjligheten att ta emot en ung, välutbildad arbetskraft för introduktion. Avsikten är att en för uppgiften utbildad handledare ska medverka till att strategisk kompetens överförs inför kommande generationsväxling.

Bakgrunden till INTRO

Regeringen tillsatte under sommaren 2005 en särskild utredare med uppdraget att vara nationell koordinator för unga till arbete (Dir. 2005:21). Utredare är Lil Ljunggren Lönnberg, direktör på AMS som är delvis tjänstledig för sitt utredningsuppdrag.

Grunden för utredningens uppdrag är den ökande arbetslösheten bland unga och att det idag tar mycket lång tid för unga att etablera sig på arbetsmarknaden. Idag är den genomsnittliga etableringsåldern 28 år. Utredningen har i mars 2006 presenterat ett delbetänkande *Anställ unga!* (SOU 2006:31) och där görs en tvärspektoriell analys av situationen för unga på arbetsmarknaden. Härigenom ges en samlad bild som delvis baseras på andra, oftast sektorsvisa rapporter från olika centrala myndigheter och intresseorganisationer. En viktig källa har varit Ungdomsstyrelsens rapport Fokus 05 men även rapporter från intresseorganisationer som Svenskt Näringsliv, SACO, TCO samt LO. Dessa ger en grund för utredningens bedömningar och förslag men det finns också när det gäller ungas situation och arbetslöshet en hel del osäkerheter som försvårar en analys.

Under en period när arbetslösheten varit hög i hela landet har de unga drabbats extra hårt och vi har nu en situation med hög arbetslöshet bland unga 19–29 år som inte är etablerade på arbetsmarknaden. Det innebär att ungas kompetens inte kommer arbetslivet till del och att många välutbildade unga står helt utanför arbetsmarknaden. Samtidigt kommer pensionsavgångarna om några år att vara så stora att de överstiger antalet ny tillträdande på arbetsmarknaden. Då behövs de unga för att kunna upprätthålla produktion och välfärd. Vi står således inför ett gigantiskt generations-

skifte i arbetslivet och det gäller såväl offentlig sektor som näringsliv.

Utvecklingen under den närmaste 10-årsperioden innebär enligt SCB:s befolkningsprognos ökande kullar i åldern 19–25 år. Ökningen av personer i denna grupp innebär en faktisk volymökning från knappt 750 000 individer år 2005 till knappt 900 000 år 2013. Det innebär att färre får möjlighet att komma in i högskolan och alltfler går ut gymnasieskolan med en generell utbildning.

Det är nu det finns tid och möjlighet att klara det kommande skiftet genom att ge de unga välutbildade, möjlighet att få sin färdighetsträning i specifika yrkesroller och genom att låta de äldre, innan de går i pension, handleda och dela med sig av sina erfarenheter och kunskaper.

Om vi inte gör detta nu, menar utredningen, uppstår det ett tidsglapp och i det glappet riskerar vi att tappa en hel ungdomsgeneration, en stor förlust inte bara för samhället utan i högsta grad för de individer som drabbas. Därför är det viktigt att på kort sikt utnyttja arbetsmarknadspolitiken för att möjliggöra tidigareläggning av rekryteringar där yngre kan gå parallellt med äldre för att få en introduktion i jobbet.

Målgrupper för projektet

Projektet har fyra målgrupper:

1. Unga arbetslösa i åldern 19-29 år

Inom Arbetsmarknadsverket finns många erfarenheter från utvecklings- och projektarbete när det gäller unga arbetslösa. Inriktningen har många gånger varit mot de unga som står längst från arbetsmarknaden, helt i enlighet med de prioriteringar som gjorts av regeringen. Idag vet vi att gruppen unga är en heterogen grupp med ett växande inslag av akademiker men också en grupp som kommit i skymundan för att den inte hört till den mest prioriterade – unga som slutfört sin gymnasieutbildning men på ett program som inte ger en specifik yrkesidentitet. I denna grupp är kvinnor överrepresenterade.

I projektet vill vi definiera målgruppen för insatsen som unga från 19 år och upp till 29 år. Det är unga som, med en begränsad insats, kan få fäste på arbetsmarknaden, som har utbildning och är motiverade för en anställning. Idag har kommunen ett särskilt

ansvar för unga under 20 år, i praktiken samarbetar många kommuner och arbetsförmedlingar kring dessa unga. Vi ser ingen anledning att undanta unga under 20 år, tvärtom är det viktigt att unga med slutförd gymnasieutbildning så fort som möjligt kommer vidare till arbete eller vidare studier. Denna inriktning stämmer också väl överens med regeringens direktiv om vikten av tidiga insatser när det gäller unga arbetslösa. Åldersgränsen upp till 29 år motiveras av att ungas etableringsålder i arbetslivet ligger på 28 år. Denna definition möjliggör ett arbetssätt som inkluderar hela den gruppen unga arbetslösa som rymmer välutbildade akademiker och unga med enbart gymnasieutbildning. Det finns gemensamma drag för dem, den bristande arbetslivserfarenheten som leder till bristande kontakter och referenser i arbetslivet.

Det är för övrigt också en problematik som kan sägas gälla för invandrade som inte har erfarenhet från arbetslivet i Sverige. Detta innebär också att de erfarenheter som kan vinnas av projektet borde kunna nyttiggöras också när det gäller arbetet med arbetslösa invandrare, något som kan prövas i utvärderingen av projektet. En introduktion innebär också för den unge en chans att pröva på ett yrke, den kan ge besked om att kompetensen behöver byggas på eller att inriktningen var fel, det finns här ett tydligt vägledande inslag som är viktigt för unga i början av sitt yrkesliv.

2. Arbetsgivare som står inför generationsväxling

Tanken bakom projektet är att rekryteringsbehov kan synliggöras om arbetsgivaren gör en analys av åldersstruktur och behoven av att ersätta den kompetens som försvinner inför en kommande generationsväxling. En sådan analys kan också innebära en viktig process kring att tydliggöra "tyst kompetens" och allmänt bidra till ett strukturerat och systematiskt överförande av kunskap genom en genomtänkt introduktion. Projektet kan ge arbetsgivare ett enkelt verktyg för den analys som krävs och möjlighet att få hjälp att hitta en ung arbetssökande med god utbildning men som saknar eller har begränsad erfarenhet. För detta får arbetsgivaren inledningsvis en subvention. En annan tanke är att projektet ska göra överenskommelser med arbetsgivare och teckna samverkansavtal som enkelt reglerar hur introduktionen ska gå till.

I flera organisationer förekommer redan idag olika former av mästare-lärlingförhållanden, där kunskaper överförs mellan genera-

tioner. Men i alltför många verksamheter fungerar inte detta utan verktyg behövs för att på ett systematiskt sätt få kunskapsöverföring, dels från äldre till yngre, dels från nyutbildade yngre till äldre. Det är viktigt att också ny kunskap, nya attityder och värderingar tillförs organisationer.

3. Äldre anställda ska fungera som handledare och introducera unga i arbete

Ett uppenbart syfte är att den kompetens som erfarna och kunniga personer besitter inte ska försvinna i samband med pensionering.Handledningsrollen kan också ge dessa personer en utveckling som gör att de vill vara kvar och orkar med sitt arbete fram till pensioneringen.

I INTRO kommer en handledarutbildning för handledare som ska introducera unga i arbetslivet att tas fram. Den ska till stor del baseras på material som finns idag inom olika branscher och på olika utbildningsnivåer. En utvald grupp av handledare som inledningsvis kommer att delta blir delaktiga i utvecklingen och testning av utbildningen. Alla handledarna kommer att delta i minst en halv dags information för att få klart för sig vad uppdraget innebär. För de handledare som utöver introduktionen också deltar i utveckling av utbildningen föreslås att arbetsgivaren kan få ersättning för det arbetsbortfall som uppstår. Avsikten är att arbetslivet och handledare ska få tillgång till webbaserat/CD-baserat utbildningsmaterial för självstudering, det ska bli ett viktigt resultat av projektet.

4. De arbetsförmedlare som arbetar med unga arbetslösa

Det står helt klart att den växande gruppen unga med akademisk bakgrund och andra välutbildade ställer nya och angelägna krav på förmedlingen som också kräver metodutveckling och nya synsätt. För de unga är det viktigt att tidigt få del av arbetsförmedlingens stöd och insatser oavsett om man är akademiker eller har en oavslutad gymnasieutbildning. I pilotprojektet utvecklar AMS en helt ny utbildningsinsats "Avstamp" i två steg för att stärka kompetensen och metodperspektiven hos arbetsförmedlare som

arbetar med unga. Cirka 50 arbetsförmedlare som jobbar med unga ska få genomgå denna nya utbildning ”Avstamp”.

Genomförande

INTRO ska genomföras stegvis med början hösten 2006. Starten föregås av etablerandet av en projektorganisation som ska kunna styra och genomföra projektet samt se till att kvalitetssäkra innehållet och resultaten. De erfarenheter som finns inom arbetsförmedlingsorganisationen av metodarbete, dokumentation och kvalitetssäkring ska utnyttjas i arbetet. Vidare innehåller projektet en omfattande samordningsuppgift och det kommer att krävas mycket information och marknadsföring i de län som deltar. Erfarenheter från liknande projekt ska inhämtas och spridas och resultaten dokumenteras för att stödja genomförandet.

Projektet har en styrgrupp med representanter från alla deltagande län samt AMS, gruppen leds av Lil Ljunggren Lönnberg. Projektkansliet kommer att ha ansvaret för att samordna pilotprojektet på övergripande nivå och det innebär att projektadministrationen huvudsakligen kommer att knytas dit. Det kommer att lokaliseras till Länsarbetsnämnden i Stockholm. Projektkansliet har ett samlat ansvar gentemot ESF-rådet och Länsstyrelsen i Västernorrland när det gäller projektet. På varje länsarbetsnämnd kommer att finnas ansvarig utsedd för genomförandet av projektet och som ingår i projektgruppen. Dessa har ansvar för att kommunikationen med deltagande arbetsförmedlingar och projektorganisationen. I projektgruppen ingår representant från AMS.

En viktig uppgift blir att arbetsförmedlaren har effektiva kontakter både med unga och arbetsgivare och inte minst kommunerna där projektet ska genomföras. Detta kommer att kräva extra uppmärksamhet, särskilt gäller detta inledningsvis i projektet. Arbetsförmedlarna har också ett uppföljningsansvar av de överenskommelser som kommer att tecknas om introduktion. För överenskommelsen finns sedan tidigare en rutin som innebär att de fackliga representanterna på arbetsplatsen undertecknar överenskommelsen. Det finns också andra samverkansformer med de fackliga organisationerna som bör utnyttjas inom ramen för projektet.

Projektet ska utvärderas interaktivt av externa utvärderare och utvärderingen ska också fungera som en kvalitetssäkring under genomförandet. En slutrapport ska tas fram och en slutkonferens kommer att genomföras under hösten 2007. Utvärderingen ska visa om det är möjligt att med hjälp av en utbildning i hur kunskaper och kompetenser överförs mellan generationer och om en systematisk introduktion på arbetsplatsen kan underlätta en sådan omfattande generationsväxling som vi nu står inför utan att produktiviteten försämras kraftigt. Den ska också ge svar på frågan om introduktionsprogram på arbetsplatserna generellt underlättar ungas inträde på arbetsmarknaden.

Utvärderingen ska ta fram resultat i kvantitativa termer och även se till mer ”mjuka” mål som exempelvis hur/om arbetsförmedlingens arbetssätt påverkats av projektet och om/hur arbetsgivarnas attityd till anställning av unga arbetslösa påverkats. För utvecklingen av den IT-baserade handledarutbildningen kommer extern specialist att anlitas.

I *Blekinge* län kommer fem kommuner att delta: Karlshamn, Sölvesborg, Olofström, Karlskrona och Ronneby. I *Dalarna* kommer två kommuner att delta, Falun och Borlänge.

I *Skåne* kommer fem kommuner att delta: Kristianstad, Höganäs, Ängelholm, Malmö och Helsingborg. I *Stockholm* kommer fyra arbetsförmedlingskontor att delta, Botkyrka, Upplands-Väsby/Märsta, Globen/Tyresö samt Vällingby.

I *Västernorrland* deltar tre kommuner, Härnösand, Sundsvall och Timrå.

Omfattningen av INTRO ska fullt utbyggt gälla 1 150 unga arbetslösa i fem län; Blekinge, Dalarna, Skåne, Stockholm och Västernorrland.

Innovativa inslag i projektet

Projektet är ett pilotprojekt eftersom det finns många innovativa och utvecklingsinriktade inslag.

- Generationsväxlingen som argument och medel för att få arbetsgivare att agera utifrån sina kommande kompetensförsörjningsbehov i organisationen som ska leda till att rekryteringsbehov identifieras och leder till anställning. Detta är ett oprövat inslag och styrkan i det ska genom projektet mätas. En

väl fungerande arbetskrafts- och kompetensförsörjning är strategiska frågor för framtida tillväxt och regional utveckling.

- Handledare med ett särskilt ansvar för en systematisk och strukturerad introduktion ska identifieras och ges en utbildning. Detta kan i organisationer leda till att strategisk kunskap och "tyst kunskap" identifieras och synliggörs. Detta kan också leda till att generationsväxlingens negativa risker som forskningen identifierat som produktivitetstapp för att den strategiska kunskapen tappas bort minskar. Kan också innebära att organisationerna tvingas förändra arbetssätt och strukturer som gynnar lärande organisationer. Den kompetens som unga kan tillföra organisationen blir möjlig att ta tillvara.
- Handledarutbildningen ska utvecklas och göras självinstruerande med webb och CD, ny teknik prövas på nytt område för att effektivisera introduktionen och attrahera arbetsgivare att ställa upp med handledare.
- Unga arbetslösa med en god utbildningsbakgrund får på ett kontrollerbart och strukturerat sätt chansen till etablering, kontakter och referenser och en färdigutbildning som ska leda till anställning genom en tydlig och strukturerad introduktion med uppföljningsbara moment. Färdigutbildning är idag mycket ojämnt fördelad i arbetslivet, vissa branscher har lång tradition medan andra saknar en systematisk färdigutbildning. Det ökande antalet utbildningar som inte ger yrkesförberedelse kräver nya arbetssätt för att introducera unga till arbetslivet och INTRO skulle här kunna visa på hur färdigutbildning skulle kunna ges för den här kategorin unga. I ett längre perspektiv kan detta vara en naturlig ingång i arbete för unga utan arbetslivserfarenhet.
- Arbetsförmedlingens kompetens kan höjas på ett område där antalet unga välutbildade har ökat under senare år, nya och mycket heterogena grupper finns i dag på arbetsförmedlingen och det kräver att nya arbetssätt utvecklas och prövas.
- Samverkan mellan arbetsförmedlingen och externa parter prövas på ett nytt och utvecklande sätt.

Som framgår av ovanstående finns innovativa inslag som är generella och där projektet kommer att samverka med AMV:s ordinarie organisation men också med andra aktörer som

exempelvis Kompetensstegen och Yrkesutbildningsdelegationen. Det finns också viktiga innovativa inslag som gäller AMV och organisationens sätt att lösa sitt uppdrag. Särskilt viktigt är dock att uppmärksamma generationsväxlingen – dess problem och inneboende möjligheter, det är en strategisk fråga både för arbetsmarknaden och för samhället i stort.

Projektet startar under hösten i de fem länen med en stegvis ökning av antal unga, handledare och arbetsgivare. Det är ett pilotprojekt som ska utvärderas interaktivt för att om möjligt ge svar på om INTRO ska bli en del av AMV:s arbetssätt nationellt. Projektet pågår till sista december 2007 och kommer att avslutas med en slutrapport och en konferens.

Att sänka ungdomsarbetslösheten är AMV:s ordinarie uppdrag men INTRO som pilotprojekt är inte det ordinarie uppdraget. Projektets innovativa inslag med generationsväxling, handledarutbildning m.m. gör att några länsarbetsnämnder behöver gå före och pröva arbetssätten i praktiken och i en begränsad, kontrollerbar skala. Förhoppningen är dock att resultaten motiverar att INTRO blir en del av det nationella arbetssättet. Det kommer att präglade arbetssättet när det finns utvärderingsresultat och övergången till ordinarie verksamhet eventuellt kommer att ske. Viktiga milstolpar är en kontrollstation under sen höst 2006 för att kunna korrigera antal unga arbetslösa i länen och det behövs också en kontrollstation under våren 2007 i samma syfte.

I projektet kommer mätbara mål beslutas av styrgruppen och även målnivåer att preciseras. En kommunikationsplan ska tas fram och beslutas av styrgruppen. Viktiga inslag i den är en hemsida för att underlätta kommunikation mellan unga arbetslösa, arbetsgivare och andra intressenter i projektet. Den kan också bli en mötesplats och hjälpmedel för unga som själva söker en arbetsgivare för introduktion. Det kommer att vara oerhört viktigt att tillsammans med arbetsgivarna utforma och utveckla verksamheten så att den kan komma många till del.

Viktigt att framhålla är att INTRO använder ett redan existerande program "Arbetspraktik" men i ett nytt sammanhang, en teknik som kan användas också för andra målgrupper om projektet visar sig vara framgångsrikt.

Tabeller

1. **Efter hur många månader fick du ditt första arbete sedan du avslutade din högskoleutbildning läsåret 2002/03?"** Fördelning på högskoleprogram och bedömning av praktik

Typ av utbildning	praktik	<1 mån	2–6 mån	>7 mån
generell	dålig	33	35	22
	bra	62	20	13
teknik	dålig	40	30	26
	bra	56	18	25
lärare	dålig	72	21	7
	bra	74	17	5
vård och omsorg	dålig	-	-	-
	bra	88	6	5

Källa: SCB Inträdet på arbetsmarknaden 2006.

2. **Har du haft något arbete som varat 6 månader eller längre sedan du avslutade din gymnasieutbildning läsåret 2002/03?** Fördelning på program och bedömning av praktik. Procent som svarat ja

	Ingen praktik	Dålig praktik	Bra praktik
Studieförberedande program	58	67	68
Yrkesförberedande program	64	70	83
Samtliga gymnasieprogram Totalt	69		

Källa: SCB Inträdet på arbetsmarknaden.

3. **"Efter hur många månader fick du ditt första arbete sedan du avslutade din gymnasieutbildning läsåret 2002/03?"** Fördelning på program och bedömning av praktik

Typ av utbildning	typ av praktik	<1 mån	2–6 mån	>7 mån
studieförberedande	ingen	50	25	20
	dålig	46	23	24
	bra	60	22	17
yrkesförberedande	ingen	47	25	25
	dålig	45	25	27
	bra	56	19	20

Källa: SCB Inträdet på arbetsmarknaden.

AMS, Händel

2006-10-04

4. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006-11-13
Andel som skrivits ut inom 100 dagar
Totalt

	18–19	20–24	25–29	Totalt
Totalt antal som skrivits in	55 257	151 233	107 789	314 279
Därav antal som skrivits ut inom 100 dagar	25 723	67 256	40 871	133 850
Andel som skrivits ut inom 100 dagar	46,6	44,5	37,9	42,6

5. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006
Andel som skrivits ut inom 100 dagar.
Kvinnor

	18–19	20–24	25–29	Totalt
Totalt antal som skrivits in	27 783	73 417	56 061	157 261
Därav antal som skrivits ut inom 100 dagar	12 067	31 274	20 642	63 983
Andel som skrivits ut inom 100 dagar	43,4	42,6	36,8	40,7

6. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006
Andel som skrivits ut inom 100 dagar.
Män

	18–19	20–24	25–29	Totalt
Totalt antal som skrivits in	27 474	77 816	51 728	157 018
Därav antal som skrivits ut inom 100 dagar	13 656	35 982	20 229	69 867
Andel som skrivits ut inom 100 dagar	49,7	46,2	39,1	44,5

7. Ungdomar 18-29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006
Andel som skrivits ut inom 100 dagar.
Med funktionshinder

	18–19	20–24	25–29	Totalt
Totalt antal som skrivits in	848	3 635	3 493	7 976
Därav antal som skrivits ut inom 100 dagar	124	592	438	1 154
Andel som skrivits ut inom 100 dagar	14,6	16,3	12,5	14,5

8. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006
Andel som skrivits ut inom 100 dagar.
Utan funktionshinder

	18–19	20–24	25–29	Totalt
Totalt antal som skrivits in	54 409	147 598	104 296	306 303
Därav antal som skrivits ut inom 100 dagar	25 599	66 664	40 433	132 696
Andel som skrivits ut inom 100 dagar	47,0	45,2	38,8	43,3

9. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006
Andel som skrivits ut inom 100 dagar.
Utlandsfödda

	18–19	20–24	25–29	Totalt
Totalt antal som skrivits in	5 739	28 117	24 628	58 484
Därav antal som skrivits ut inom 100 dagar	2 938	11 286	7 413	21 637
Andel som skrivits ut inom 100 dagar	51,2	40,1	30,1	37,0

10. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006
Andel som skrivits ut inom 100 dagar.
Svenskfödda

	18–19	20–24	25–29	Totalt
Totalt antal som skrivits in	49 518	123 116	83 161	255 795
Därav antal som skrivits ut inom 100 dagar	22 785	55 970	33 458	112 213
Andel som skrivits ut inom 100 dagar	46,0	45,5	40,2	43,9

11. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006 och som skrivits ut inom 100 dagar. Fördelning på avaktualiseringsorsak.
Totalt

Avaktualiseringsorsak	18–19	20–24	25–29	Totalt
1 Fått tillsvidareanställn.	9,7	11,8	17,8	13,2
2 Fått tidsbegränsad anställn.	15,5	19,0	20,7	18,9
3 Fått fortsatt anställn. hos samma a-givare	3,6	4,3	4,7	4,3
4 Fått anställn. inom Samhall	0,0	0,0	0,0	0,0
5 Annan känd orsak	13,8	11,8	10,9	11,9
6 Okänd orsak	46,6	34,4	22,2	33,1
7 Annan utbildning än A-utbildning	10,8	18,5	23,6	18,6
8 Avlidit	0,0	0,0	0,0	0,0
Totalt,	100,0	100,0	100,0	100,0
Totalt, antal	25 723	67 256	40 871	133 850

12. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006 och som skrivits ut inom 100 dagar. Fördelning på avaktualiseringsorsak. Män

Avaktualiseringsorsak	18–19	20–24	25–29	Totalt
1 Fått tillsvidareanställn.	11,0	13,4	20,0	14,8
2 Fått tidsbegränsad anställn.	16,0	20,3	21,9	19,9
3 Fått fortsatt anställn. hos samma a-givare	2,9	4,3	5,2	4,3
4 Fått anställn. inom Samhall	0,0	0,0	0,0	0,0
5 Annan känd orsak	13,2	10,2	7,9	10,1
6 Okänd orsak	47,9	38,1	27,0	36,8
7 Annan utbildning än A-utbildning	8,9	13,6	17,9	13,9
8 Avlidit	0,0	0,0	0,0	0,0
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0
Totalt, antal	13 656	35 982	20 229	69 867

13. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006 och som skrivits ut inom 100 dagar. Fördelning på avaktualiseringsorsak. Kvinnor

Avaktualiseringsorsak	18–19	20–24	25–29	Totalt
1 Fått tillsvidareanställn.	8,2	10,1	15,7	11,5
2 Fått tidsbegränsad anställn.	15,0	17,5	19,5	17,7
3 Fått fortsatt anställn. hos samma a-givare	4,4	4,3	4,2	4,3
4 Fått anställn. inom Samhall	0,0	0,0	0,0	0,0
5 Annan känd orsak	14,4	13,6	13,8	13,8
6 Okänd orsak	45,1	30,2	17,5	28,9
7 Annan utbildning än A-utbildning	12,9	24,2	29,2	23,7
8 Avlidit	0,0	0,0	0,0	0,0
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0
Totalt, antal	12 067	31 274	20 642	63 983

14. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006 och som skrivits ut inom 100 dagar. Fördelning på avaktualiseringsorsak Med funktionshinder

Avaktualiseringsorsak	18–19	20–24	25–29	Totalt
1 Fått tillsvidareanställn.	2,4	4,9	10,7	6,8
2 Fått tidsbegränsad anställn.	4,0	13,0	15,1	12,8
3 Fått fortsatt anställn. hos samma a-givare	0,8	2,2	3,2	2,4
4 Fått anställn. inom Samhall	4,8	2,9	1,4	2,5
5 Annan känd orsak	52,4	29,9	30,6	32,6
6 Okänd orsak	13,7	36,3	25,3	29,7
7 Annan utbildning än A-utbildning	21,8	10,8	13,5	13,0
8 Avlidit	0,0	0,0	0,2	0,1
Totalt,	100,0	100,0	100,0	100,0
Totalt, antal	124	592	438	1 154

15. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006 och som skrivits ut inom 100 dagar. Fördelning på avaktualiseringsorsak Utan funktionshinder som är arbetshinder

Avaktualiseringsorsak	18–19	20–24	25–29	Totalt
1 Fått tillsvidareanställn.	9,7	11,9	17,9	13,3
2 Fått tidsbegränsad anställn.	15,6	19,1	20,7	18,9
3 Fått fortsatt anställn. hos samma a-givare	3,6	4,4	4,7	4,3
4 Fått anställn. inom Samhall	0,0	0,0	0,0	0,0
5 Annan känd orsak	13,6	11,6	10,7	11,7
6 Okänd orsak	46,8	34,4	22,2	33,1
7 Annan utbildning än A-utbildning	10,7	18,6	23,7	18,6
8 Avlidit	0,0	0,0	0,0	0,0
Totalt,	100,0	100,0	100,0	100,0
Totalt, antal	25 599	66 664	40 433	132 696

**16. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006 och som skrivits ut inom 100 dagar. Fördelning på avaktualiseringsorsak
Utlandsfödda**

Avaktualiseringsorsak	18–19	20–24	25–29	Totalt
1 Fått tillsvidareanställn.	6,4	9,0	12,2	9,7
2 Fått tidsbegränsad anställn.	7,4	10,3	12,5	10,6
3 Fått fortsatt anställn. hos samma a-givare	1,7	3,2	3,6	3,1
4 Fått anställn. inom Samhall	0,0	0,0	0,0	0,0
5 Annan känd orsak	14,7	13,7	13,1	13,7
6 Okänd orsak	51,1	45,5	34,9	42,6
7 Annan utbildning än A-utbildning	18,7	18,3	23,6	20,2
8 Avlidit	0,0	0,0	0,0	0,0
Totalt,	100,0	100,0	100,0	100,0
Totalt, antal	2 938	11 286	7 413	21 637

**17. Ungdomar 18–29 år som skrevs in på Af juli 2005–juni 2006 och som skrivits ut inom 100 dagar. Fördelning på avaktualiseringsorsak
Svenskfödda**

Avaktualiseringsorsak	18–19	20–24	25–29	Totalt
1 Fått tillsvidareanställn.	10,1	12,4	19,1	13,9
2 Fått tidsbegränsad anställn.	16,6	20,8	22,5	20,4
3 Fått fortsatt anställn. hos samma a-givare	3,9	4,6	5,0	4,6
4 Fått anställn. inom Samhall	0,0	0,0	0,0	0,0
5 Annan känd orsak	13,6	11,4	10,4	11,5
6 Okänd orsak	46,0	32,2	19,4	31,2
7 Annan utbildning än A-utbildning	9,8	18,6	23,6	18,3
8 Avlidit	0,0	0,0	0,0	0,0
Totalt,	100,0	100,0	100,0	100,0
Totalt, antal	22 785	55 970	33 458	112 213

18. Avaktualiserade i åldrarna 18–29 år perioden 1 juli 2005–30 juni 2006 fördelade på län, kön, ålder, svensk/utlandsfödd samt funktionshinder vid avaktualiseringstillfället. Vid flera avaktualiseringstillfällen under perioden tas det senaste. De olika tiderna räknas från första inskrivningstillfället fram till och med avaktualiseringsdatumet, i dagar, enligt ovan. Kalendertid är tiden, i dagar, från första inskrivningstillfället fram till avaktualiseringstillfället enligt ovan, oavsett om de varit inskrivna hela tiden. Som arbetslöshetstid räknas sammanlagt antal dagar i sökandekategorierna¹ 11–13, 96–98. Som tid i program räknas sammanlagt antal dagar i sökandekategorierna 44–89. Som tid i handikapprogram räknas sammanlagt antal dagar i sökandekategorierna 38,39,42,43 som tid i övriga kategorier räknas alla andra sökandekategorier. Antal perioder i respektive sökandekategori grupp enligt ovan räknas som antalet sammanhängande perioder inom samma sökandekategori grupp, dvs. byten inom gruppen räknas inte som ny period. AMS, Händel. Källa, AMS Statistikenhet.

	18–19 år	20–24 år	25–29 år	Totalt
Funktionshinder antal personer	409	2 898	3 001	6 308
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	255	804	1 646	1 169
genomsnittligt antal inskrivningsperioder	1,7	3,2	5,6	4,2
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	154	255	293	277
genomsnittlig sammanlagd kalendertid i år	1,0	3,3	7,8	5,3
Född utrikes antal personer	3 966	19 937	18 824	42 727
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	128	402	792	548
genomsnittligt antal inskrivningsperioder	1,5	3,1	4,3	3,5
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	83	130	184	158
genomsnittlig sammanlagd kalendertid i år	0,5	2,2	4,8	3,2
Född i Sverige antal personer	33 783	113 450	78 662	225 895
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	132	451	1 014	599
genomsnittligt antal inskrivningsperioder	1,4	3,0	5,4	3,6
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	97	148	190	167
genomsnittlig sammanlagd kalendertid i år	0,5	2,5	7,1	3,8
Kvinnor antal personer	19 014	65 404	51 424	135 842
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	136	456	977	523
genomsnittligt antal inskrivningsperioder	1,36	2,93	4,86	3,00
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	100	156	201	152
genomsnittlig sammanlagd kalendertid i år	0,5	2,5	6,7	3,2
Män antal personer	18 735	67 983	46 062	132 780
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	127	431	965	508
genomsnittligt antal inskrivningsperioder	1,4	3,2	5,5	3,3
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	90	137	177	134
genomsnittlig sammanlagd kalendertid i år	0,5	2,4	6,6	3,1
Samtliga antal personer	37 749	133 387	97 486	268 622
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	132	444	972	591
genomsnittligt antal inskrivningsperioder	1,4	3,0	5,1	3,6
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	95	146	189	165
genomsnittlig sammanlagd kalendertid i år	0,5	2,4	6,6	3,7

¹ För uppgift om sökandekategorier se bilaga i AMS (2006) Arbetsmarknadspolitiska program. Årsrapport 2005. Ure 2006:1.

19.

Samtliga

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29	
	Kvinnor	Män	Totalt	Män	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Totalt
antal personer	19 014	18 735	37 749	67 983	65 404	67 983	133 387	51 424	46 062	97 486	2 401	2 433	268 622	
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	136	127	132	431	456	431	444	977	965	972	965	972	591	
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,36	1,42	1,39	3,16	2,93	3,16	3,05	4,86	5,47	5,15	5,47	5,15	3,58	
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	100	90	95	137	156	137	146	201	177	189	177	189	165	
genomsnittlig sammanlagd kalendertid	176	168	172	863	920	863	891	2 463	2 401	2 433	2 401	2 433	1 350	
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	58	66	62	203	155	203	179	339	456	394	456	394	241	
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,41	1,60	1,50	4,06	3,23	4,06	3,66	5,22	6,63	5,89	6,63	5,89	4,16	
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	41	41	41	50	48	50	49	65	69	67	65	67	58	
genomsnittlig sammanlagd tid i program	21	22	21	81	61	81	71	147	190	167	147	190	99	
antal perioder i program i genomsnitt	0,29	0,31	0,30	1,05	0,76	1,05	0,91	1,28	1,76	1,51	1,28	1,76	1,04	
genomsnittlig längd på programperiod	74	69	72	77	80	77	78	115	108	111	115	108	95	
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	2	1	2	2	5	11	8	5	11	4	
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,01	0,01	0,01	0,03	0,02	0,01	0,03	0,01	
genomsnittlig längd på period handikappprogram	71	126	117	242	260	242	246	377	354	362	377	354	325	
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	57	40	49	145	239	145	191	486	308	402	486	308	248	
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,84	0,68	0,76	1,75	2,20	1,75	1,97	3,65	2,99	3,34	3,65	2,99	2,30	
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	68	58	64	83	109	83	97	133	103	121	133	103	108	

20.

Län AB Stockholm

	18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Totalt	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Totalt
antal personer	2879	3025	9495	9501	18996	9775	8205	17980	8205	17980	9775	42 880
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	102	100	321	305	313	670	689	679	689	679	670	437
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,44	1,50	2,95	3,20	3,07	4,58	4,94	4,74	4,94	4,74	4,58	3,55
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	71	66	109	95	102	146	139	143	139	143	146	123
genomsnittlig sammanlagd kalenderid	148	145	796	755	776	2 234	2 159	2 200	2 159	2 200	2 234	1 286
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetsid	55	61	139	166	153	298	375	333	375	333	298	215
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,38	1,55	3,06	3,61	3,34	4,58	5,29	4,91	5,29	4,91	4,58	3,74
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	40	40	45	46	46	65	71	68	71	68	65	58
genomsnittlig sammanlagd tid i program	7	7	29	34	32	79	94	86	94	86	79	51
antal perioder i program i genomsnitt	0,11	0,12	0,42	0,52	0,47	0,74	0,92	0,82	0,92	0,82	0,74	0,57
genomsnittlig längd på programperiod	62	57	70	66	68	107	102	104	102	104	107	90
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	1	3	2	4	10	7	10	7	4	4
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,02	0,01	0,01	0,03	0,02	0,03	0,02	0,01	0,01
genomsnittlig längd på period handikappprogram	157	101	334	230	253	377	281	306	281	306	377	285
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	39	31	151	101	126	289	211	254	211	254	289	167
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,82	0,72	2,01	1,66	1,83	2,89	2,37	2,66	2,37	2,66	2,89	2,03
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	48	43	75	61	69	100	89	95	89	95	100	82

21.

LänC Uppsala

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29	
	Kvinnor	Män	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Totalt
antal personer	592	550	1 142	1 973	1 961	3 934	1 637	1 732	3 369	1 637	1 732	3 369	1 637	8 445
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	133	128	130	414	383	398	782	782	775	767	775	775	767	512
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,19	1,29	1,24	2,53	2,65	2,59	4,23	4,23	4,43	4,64	4,43	4,43	4,64	3,14
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	111	99	105	164	145	154	185	185	175	165	175	175	165	163
genomsnittlig sammanlagd kalenderid	152	156	154	838	755	797	2 301	2 301	2 273	2 243	2 273	2 273	2 243	1 299
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	66	75	70	154	197	175	311	311	356	404	356	356	404	233
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,32	1,51	1,41	2,79	3,38	3,08	4,29	4,29	4,75	5,23	4,75	4,75	5,23	3,52
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	50	49	50	55	58	57	73	73	75	77	75	75	77	66
genomsnittlig sammanlagd tid i program	19	20	19	51	69	60	108	108	123	138	123	123	138	79
antal perioder i program i genomsnitt	0,27	0,30	0,28	0,63	0,83	0,73	0,92	0,92	1,10	1,28	1,10	1,10	1,28	0,82
genomsnittlig längd på programperiod	69	68	68	81	83	82	117	117	112	108	112	112	108	97
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	1	4	3	4	4	5	7	5	5	7	4
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,01	0,02	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02	0,01	0,01	0,02	0,01
genomsnittlig längd på period handikappprogram	53	-	53	266	278	275	319	319	368	406	368	368	406	323
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	48	33	41	208	113	161	358	358	290	218	290	290	218	196
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,65	0,51	0,58	1,73	1,25	1,49	2,78	2,78	2,44	2,09	2,44	2,44	2,09	1,75
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	75	65	71	121	90	108	129	129	119	104	119	119	104	112

22.

Län D Sörmland

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29	
	Kvinnor	Män	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Totalt	Kvinnor	Totalt	Män	Totalt	Kvinnor	Totalt
antal personer	632	648	1 280	2 001	2 172	4 173	1 317	1 247	2 564	8 017	1 164	1 143	2 558	1 326
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	1,46	1,51	1,49	3,01	3,18	3,10	5,14	5,76	5,44	3,57	2,27	2,10	2,593	2,558
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,09	1,09	1,09	1,70	1,46	1,57	2,27	1,95	2,10	1,80	2,593	2,558	2,593	2,558
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	1,77	1,88	1,83	973	872	921	2 593	2 521	2 558	1 326	395	461	395	461
genomsnittlig sammanlagd kalenderd	62	73	67	170	219	196	395	530	461	260	530	461	530	461
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	1,46	1,59	1,53	3,37	4,22	3,81	5,86	7,30	6,56	4,33	67	73	67	73
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	43	46	44	50	52	51	67	73	70	60	189	209	189	209
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	24	23	23	70	90	80	1,62	2,08	1,85	1,16	1,62	2,08	1,62	2,08
genomsnittlig sammanlagd tid i program	0,32	0,34	0,33	0,85	1,14	1,00	1,16	1,10	1,13	0,96	1,16	1,13	1,16	1,16
genomsnittlig längd på programperiod	77	67	72	82	79	80	116	110	113	96	116	110	116	116
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	1	1	1	5	10	7	3	5	10	5	10
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,02	0,04	0,03	0,01	0,02	0,04	0,02	0,03
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	-	-	319	159	186	275	276	275	252	275	276	275	252
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	60	56	58	272	153	210	576	351	467	268	576	351	467	268
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,78	0,68	0,73	2,21	1,67	1,93	4,09	3,21	3,67	2,29	4,09	3,21	3,67	2,29
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	76	83	79	123	92	109	141	109	127	117	141	109	127	117

24.

Län F Jönköping

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
antal personer	825	714	1 539	2 441	2 166	4 607	1 705	1 298	3 003	1 705	1 298	3 003	1 705	1 298	3 003
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	142	121	133	466	400	435	1 019	885	961	1 019	885	961	1 019	885	961
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,29	1,32	1,30	2,77	2,94	2,85	4,61	5,14	4,84	4,61	5,14	4,84	4,61	5,14	4,84
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	111	92	102	169	136	153	221	172	199	221	172	199	221	172	199
genomsnittlig sammanlagd kalenderd	174	150	163	916	826	874	2 512	2 305	2 423	2 512	2 305	2 423	2 512	2 305	2 423
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	50	59	54	142	188	164	313	395	348	313	395	348	313	395	348
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,24	1,49	1,35	2,97	3,81	3,37	4,77	6,05	5,32	4,77	6,05	5,32	4,77	6,05	5,32
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	40	40	40	48	49	49	66	65	65	66	65	65	66	65	65
genomsnittlig sammanlagd tid i program	13	14	13	49	60	54	131	140	135	131	140	135	131	140	135
antal perioder i program i genomsnitt	0,24	0,25	0,24	0,67	0,93	0,79	1,18	1,51	1,32	1,18	1,51	1,32	1,18	1,51	1,32
genomsnittlig längd på programperiod	56	56	56	73	64	68	111	93	102	111	93	102	111	93	102
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	1	0	0	3	2	4	14	8	4	14	8	4	14	8
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01	0,03	0,02	0,01	0,03	0,02	0,01	0,03	0,01
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	267	267	214	313	295	586	434	470	586	434	470	586	434	470
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	79	48	65	275	149	216	570	337	469	570	337	469	570	337	469
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	1,07	0,86	0,97	2,43	1,90	2,18	3,98	3,21	3,65	3,98	3,21	3,65	3,98	3,21	3,65
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	74	55	67	113	78	99	143	105	129	143	105	129	143	105	129

25.

Län 6 Kronoberg

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29	
	Kvinnor	Män	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Totalt	Kvinnor	Totalt	Män	Totalt	Kvinnor	Totalt
antal personer	322	301	623	1 149	1 022	2 171	738	830	2 307	1 568	4 362			
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	163	143	153	463	407	436	885	990	941	577				
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,32	1,31	1,32	2,67	2,86	2,76	4,43	4,43	4,71	3,25				
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	123	109	117	173	142	158	223	223	200	178				
genomsnittlig sammanlagd kalenderid	239	205	223	968	870	922	2 466	2 466	2 392	1 350				
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	54	66	60	151	191	170	310	310	360	223				
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,17	1,33	1,25	2,98	3,54	3,25	4,82	4,82	5,36	3,72				
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	46	50	48	51	54	52	64	64	67	60				
genomsnittlig sammanlagd tid i program	13	10	12	44	55	49	135	135	142	77				
antal perioder i program i genomsnitt	0,28	0,24	0,26	0,75	0,91	0,82	1,30	1,30	1,42	0,96				
genomsnittlig längd på programperiod	46	41	44	59	61	60	104	104	100	81				
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	1	1	1	5	5	8	3				
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,02	0,01				
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	-	-	260	232	244	371	371	410	379				
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	96	67	82	267	159	216	540	540	431	274				
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	1,02	0,81	0,92	2,36	1,80	2,09	3,92	3,92	3,52	2,44				
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	94	83	89	113	89	103	138	138	123	112				

28.

Län K Blekinge

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29	
	Kvinnor	Män	Totalt	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
antal personer	351	324	675	1 124	1 260	2 384	836	726	1 562	4 621				
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	158	155	157	553	513	532	1 210	1 128	1 172	693				
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,22	1,26	1,24	2,67	2,80	2,74	4,79	5,20	4,98	3,28				
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	130	123	126	207	183	194	252	217	235	212				
genomsnittlig sammanlagd kalenderd	172	177	175	953	916	934	2 619	2 464	2 547	1 368				
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	63	73	68	158	211	186	391	494	439	254				
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,37	1,63	1,50	3,18	4,17	3,70	5,57	6,86	6,17	4,22				
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	46	45	45	50	50	50	70	72	71	60				
genomsnittlig sammanlagd tid i program	26	34	30	80	127	105	217	264	239	139				
antal perioder i program i genomsnitt	0,32	0,40	0,36	0,81	1,30	1,07	1,63	2,06	1,83	1,22				
genomsnittlig längd på programperiod	79	87	83	99	98	98	134	128	131	114				
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	1	2	2	6	5	6	3				
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01	0,02	0,01	0,01	0,01				
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	-	-	226	225	225	358	484	398	325				
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	70	48	59	314	173	240	596	365	488	297				
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,85	0,62	0,74	2,15	1,73	1,93	3,64	2,99	3,34	2,23				
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	81	77	80	146	100	124	163	122	146	133				

29.

Län M Skåne

	18-19		20-24		25-29		18-19		20-24		25-29		18-19	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Totalt
antal personer	2 427	2 154	8 592	8 624	17 216	17 216	7 023	6 379	13 402	35 199	7 023	6 379	13 402	35 199
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	125	118	427	413	420	420	919	914	917	570	919	914	917	570
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,36	1,42	2,84	3,08	2,96	2,96	4,74	5,29	5,00	3,53	4,74	5,29	5,00	3,53
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	92	83	150	134	142	142	194	173	183	161	194	173	183	161
genomsnittlig sammanlagd kalenderid	160	156	879	845	862	862	2 380	2 307	2 345	1 335	2 380	2 307	2 345	1 335
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	57	63	155	197	176	176	353	453	401	246	353	453	401	246
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,43	1,61	3,18	3,86	3,52	3,52	5,10	6,19	5,62	4,06	5,10	6,19	5,62	4,06
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	40	39	49	51	50	50	69	73	71	61	69	73	71	61
genomsnittlig sammanlagd tid i program	21	20	54	76	65	65	129	163	146	90	129	163	146	90
antal perioder i program i genomsnitt	0,28	0,31	0,70	0,95	0,82	0,82	1,15	1,51	1,32	0,94	1,15	1,51	1,32	0,94
genomsnittlig längd på programperiod	75	64	78	80	79	79	113	108	110	96	113	108	110	96
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	1	3	2	2	4	10	7	3	4	10	7	3
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01	0,03	0,02	0,01	0,01	0,03	0,02	0,01
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	58	234	273	264	264	406	344	361	328	406	344	361	328
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	47	34	217	137	177	177	433	288	364	230	433	288	364	230
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,72	0,62	2,00	1,57	1,78	1,78	3,28	2,71	3,01	2,11	3,28	2,71	3,01	2,11
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	66	56	108	87	99	99	132	106	121	109	132	106	121	109

30.

Län N Halland

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
antal personer	633	600	1 233	2 177	2 105	4 282	1 520	1 208	2 728	1 520	1 208	2 728	1 520	1 208	2 728
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	128	127	127	464	412	438	1 120	1 042	1 085	1 120	1 042	1 085	1 120	1 042	1 085
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,37	1,48	1,42	2,83	3,03	2,93	4,82	5,42	5,08	4,82	5,42	5,08	4,82	5,42	5,08
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	93	86	90	164	136	150	232	192	213	232	192	213	232	192	213
genomsnittlig sammanlagd kalenderid	156	163	160	888	818	853	2 551	2 476	2 518	2 551	2 476	2 518	2 551	2 476	2 518
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	59	68	64	154	204	179	349	473	404	349	473	404	349	473	404
genomsnittlig arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,37	1,62	1,49	3,08	3,87	3,47	5,25	6,70	5,89	5,25	6,70	5,89	5,25	6,70	5,89
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	43	42	43	50	53	52	67	71	69	67	71	69	67	71	69
genomsnittlig sammanlagd tid i program	16	17	17	52	63	57	163	203	181	163	203	181	163	203	181
antal perioder i program i genomsnitt	0,26	0,29	0,27	0,77	1,00	0,88	1,47	1,92	1,67	1,47	1,92	1,67	1,47	1,92	1,67
genomsnittlig längd på programperiod	63	60	62	67	63	65	111	105	108	111	105	108	111	105	108
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	1	4	2	6	12	9	6	12	9	6	12	9
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01	0,03	0,02	0,01	0,03	0,02	0,01	0,03	0,02
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	164	164	641	287	344	517	409	448	517	409	448	517	409	448
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	52	41	47	256	141	200	601	354	492	601	354	492	601	354	492
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,76	0,60	0,68	2,15	1,55	1,85	3,90	3,10	3,54	3,90	3,10	3,54	3,90	3,10	3,54
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	69	69	69	119	91	108	154	114	139	154	114	139	154	114	139

31.

Län 0 Västra Götaland

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
antal personer	3 339	3 305	6 644	11 390	11 257	22 647	8 751	7 230	15 981	2 465	2 391	2 432	1 340	1 168	45 272
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	139	125	132	460	431	445	1 000	953	979	346	462	398	240	588	588
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,39	1,47	1,43	2,93	3,15	3,04	4,78	5,31	5,02	4,89	6,17	5,47	3,87	3,50	3,50
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	100	85	92	157	137	147	209	179	195	209	179	195	168	168	168
genomsnittlig sammanlagd kalenderid	189	176	182	938	879	909	2 465	2 391	2 432	346	462	398	240	588	588
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	57	65	61	157	207	182	346	462	398	4,89	6,17	5,47	3,87	3,50	3,50
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,37	1,58	1,48	3,03	3,85	3,44	4,89	6,17	5,47	4,89	6,17	5,47	3,87	3,50	3,50
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	42	41	41	52	54	53	71	75	73	71	75	73	62	62	62
genomsnittlig sammanlagd tid i program	19	20	19	54	70	62	132	161	145	132	161	145	85	85	85
genomsnittlig program i genomsnitt	0,25	0,27	0,26	0,64	0,90	0,77	1,11	1,47	1,27	1,11	1,47	1,27	0,87	0,87	0,87
genomsnittlig längd på programperiod	76	73	74	85	77	81	120	110	114	120	110	114	98	98	98
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	1	2	2	4	12	8	4	12	8	4	4	4
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01	0,03	0,02	0,01	0,03	0,02	0,01	0,01	0,01
genomsnittlig längd på period handikappprogram	33	164	138	327	264	278	387	391	390	387	391	390	354	354	354
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	63	41	52	248	152	200	518	318	427	518	318	427	259	259	259
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,88	0,68	0,78	2,17	1,72	1,95	3,59	2,84	3,25	3,59	2,84	3,25	2,24	2,24	2,24
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	72	59	66	114	88	103	144	112	132	144	112	132	116	116	116

34.

Län U Västmanland

	18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29	
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
antal personer	674	640	1 314	2 094	2 205	4 299	1 357	1 298	2 655	1 298	1 298	2 596
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	157	140	148	507	475	490	1 146	1 073	1 111	1 146	1 073	1 111
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,41	1,52	1,46	3,12	3,37	3,25	5,11	5,72	5,41	5,11	5,72	5,41
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	111	92	102	163	141	151	224	188	205	224	188	205
genomsnittlig sammanlagd kalenderd	197	171	184	966	884	924	2 545	2 512	2 529	2 545	2 512	2 529
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	68	73	70	168	213	191	366	483	423	366	483	423
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,61	1,89	1,74	3,70	4,61	4,17	5,96	7,45	6,69	5,96	7,45	6,69
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	42	39	40	45	46	46	61	65	63	61	65	63
genomsnittlig sammanlagd tid i program	23	25	24	72	94	84	193	245	219	193	245	219
antal perioder i program i genomsnitt	0,37	0,41	0,39	1,03	1,31	1,17	1,75	2,29	2,01	1,75	2,29	2,01
genomsnittlig längd på programperiod	62	60	61	71	72	72	111	107	109	111	107	109
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	0	3	2	6	13	10	6	13	10
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,01	0,02	0,04	0,03	0,02	0,04	0,03
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	-	-	224	196	198	347	368	361	347	368	361
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	66	42	54	266	164	214	581	332	459	581	332	459
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	1,01	0,86	0,94	2,52	2,17	2,34	4,28	3,55	3,92	4,28	3,55	3,92
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	65	49	58	105	76	91	136	94	117	136	94	117

35.

Län W Dalarna

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29	
	Kvinnor	Män	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Totalt
antal personer	641	683	1 324	2 300	2 700	5 000	1 511	1 486	2 997	1 511	1 486	2 997	1 511	1 486
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	137	136	137	495	452	471	1 223	1 150	1 187	1 223	1 150	1 187	1 223	1 150
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,36	1,43	1,40	3,01	3,34	3,19	5,33	6,37	5,85	5,33	6,37	5,85	5,33	6,37
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	101	95	98	164	135	148	229	180	203	229	180	203	229	180
genomsnittlig sammanlagd kalenderid	166	170	168	911	838	872	2 667	2 584	2 625	2 667	2 584	2 625	2 667	2 584
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	58	74	67	164	222	195	354	501	427	354	501	427	354	501
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,49	1,76	1,63	3,42	4,50	4,00	6,02	8,15	7,08	6,02	8,15	7,08	6,02	8,15
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	39	42	41	48	49	49	59	62	60	59	62	60	59	62
genomsnittlig sammanlagd tid i program	28	30	29	71	91	82	223	272	248	223	272	248	223	272
antal perioder i program i genomsnitt	0,35	0,38	0,36	0,90	1,24	1,08	1,90	2,56	2,23	1,90	2,56	2,23	1,90	2,56
genomsnittlig längd på programperiod	79	79	79	79	73	76	118	106	111	118	106	111	118	106
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	1	1	1	5	10	8	5	10	8	5	10
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,03	0,02	0,01	0,03	0,02	0,01	0,03
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	-	-	511	278	365	334	344	341	334	344	341	334	344
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	52	32	41	259	137	193	641	366	505	641	366	505	641	366
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,78	0,59	0,68	2,20	1,62	1,89	4,36	3,43	3,90	4,36	3,43	3,90	4,36	3,43
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	66	54	61	118	85	102	147	107	129	147	107	129	147	107

36.

Län X Gävleborg

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
antal personer	710	667	1 377	2 460	2 673	5 133	1 545	1 690	3 235	1 545	1 690	3 235	1 545	1 690	3 235
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	149	144	147	534	505	519	1 238	1 244	1 241	1 238	1 244	1 241	1 238	1 244	1 241
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,32	1,36	1,34	3,12	3,35	3,24	5,59	6,74	6,19	5,59	6,74	6,19	5,59	6,74	6,19
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	113	106	109	171	151	160	222	185	201	222	185	201	222	185	201
genomsnittlig sammanlagd kalenderd	174	171	173	946	882	913	2 659	2 630	2 644	2 659	2 630	2 644	2 659	2 630	2 644
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	55	68	61	175	230	203	401	589	499	401	589	499	401	589	499
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,48	1,58	1,53	3,93	4,89	4,43	6,88	9,16	8,07	6,88	9,16	8,07	6,88	9,16	8,07
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	37	43	40	45	47	46	58	64	62	58	64	62	58	64	62
genomsnittlig sammanlagd tid i program	37	32	35	94	123	109	251	307	280	251	307	280	251	307	280
antal perioder i program i genomsnitt	0,54	0,48	0,51	1,26	1,74	1,51	2,26	3,05	2,68	2,26	3,05	2,68	2,26	3,05	2,68
genomsnittlig längd på programperiod	69	67	68	74	70	72	111	101	105	111	101	105	111	101	105
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	0	3	2	6	12	9	6	12	9	6	12	9
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,03	0,04	0,03	0,03	0,04	0,03	0,03	0,04	0,03
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	-	-	115	275	229	238	304	279	238	304	279	238	304	279
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	58	44	51	265	150	205	580	337	453	580	337	453	580	337	453
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,87	0,72	0,80	2,42	1,83	2,11	4,31	3,45	3,86	4,31	3,45	3,86	4,31	3,45	3,86
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	66	61	64	109	82	97	135	98	117	135	98	117	135	98	117

37.

Län Y Västerorrland

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
antal personer	484	558	1 042	1 954	2 372	4 326	1 394	1 349	2 743	1 394	1 349	2 743	1 394	1 349	2 743
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	157	132	143	517	491	503	1 168	1 195	1 181	1 168	1 195	1 181	1 168	1 195	1 181
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,27	1,26	1,27	2,83	3,10	2,98	5,20	6,06	5,62	5,20	6,06	5,62	5,20	6,06	5,62
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	123	104	113	182	158	169	225	197	210	225	197	210	225	197	210
genomsnittlig sammanlagd kalenderid	183	157	169	919	872	893	2 618	2 617	2 617	2 618	2 617	2 617	2 618	2 617	2 617
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	64	69	67	154	213	186	353	522	436	353	522	436	353	522	436
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,55	1,59	1,57	3,39	4,48	3,99	5,98	8,19	7,07	5,98	8,19	7,07	5,98	8,19	7,07
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	42	43	43	45	48	47	59	64	62	59	64	62	59	64	62
genomsnittlig sammanlagd tid i program	31	30	31	86	119	105	212	299	255	212	299	255	212	299	255
antal perioder i program i genomsnitt	0,43	0,43	0,43	1,03	1,51	1,29	1,87	2,81	2,33	1,87	2,81	2,33	1,87	2,81	2,33
genomsnittlig längd på programperiod	71	70	71	84	79	81	113	106	109	113	106	109	113	106	109
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	1	1	1	6	16	11	6	16	11	6	16	11
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01	0,05	0,03	0,01	0,05	0,03	0,01	0,05	0,03
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	110	110	258	204	229	429	334	355	429	334	355	429	334	355
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	61	32	46	276	157	210	597	358	480	597	358	480	597	358	480
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,71	0,47	0,58	2,24	1,68	1,93	4,08	3,37	3,73	4,08	3,37	3,73	4,08	3,37	3,73
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	87	69	79	123	93	109	146	106	129	146	106	129	146	106	129

38.

Län Z Jämtland

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
antal personer	359	359	718	1 148	1 291	2 439	773	819	1 592	773	819	1 592	773	819	1 592
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	140	138	139	509	472	490	1 197	1 193	1 195	1 197	1 193	1 195	1 197	1 193	1 195
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,35	1,39	1,37	3,03	3,09	3,06	5,57	5,89	5,73	5,57	5,89	5,73	5,57	5,89	5,73
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	104	99	101	168	153	160	215	203	208	215	203	208	215	203	208
genomsnittlig sammanlagd kalenderid	166	165	165	931	862	894	2 690	2 597	2 642	2 690	2 597	2 642	2 690	2 597	2 642
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	54	64	59	147	198	174	351	477	416	351	477	416	351	477	416
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,46	1,79	1,63	3,62	4,41	4,04	6,46	7,99	7,25	6,46	7,99	7,25	6,46	7,99	7,25
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	37	36	36	41	45	43	54	60	57	54	60	57	54	60	57
genomsnittlig sammanlagd tid i program	22	28	25	80	106	94	192	266	230	192	266	230	192	266	230
antal perioder i program i genomsnitt	0,39	0,56	0,47	1,05	1,43	1,25	1,84	2,58	2,22	1,84	2,58	2,22	1,84	2,58	2,22
genomsnittlig längd på programperiod	57	51	53	76	75	75	104	103	103	104	103	103	104	103	103
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	1	2	1	6	12	9	6	12	9	6	12	9
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01	0,02	0,04	0,03	0,02	0,04	0,03	0,02	0,04	0,03
genomsnittlig längd på period handikappprogram	40	92	66	72	134	113	265	288	280	265	288	280	265	288	280
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	63	45	54	282	166	220	647	437	539	647	437	539	647	437	539
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,91	0,75	0,83	2,65	2,08	2,35	5,10	4,08	4,57	5,10	4,08	4,57	5,10	4,08	4,57
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	69	61	65	106	80	94	127	107	118	127	107	118	127	107	118

39.

Län AC Västerbotten

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
antal personer	630	662	1 292	2 528	2 842	5 370	1 782	1 833	3 615	1 782	1 833	3 615	1 782	1 833	10 277
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	149	141	145	460	482	471	983	1 075	1 030	983	1 075	1 030	983	1 075	627
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,28	1,34	1,31	2,92	3,29	3,12	5,21	5,95	5,58	5,21	5,95	5,58	5,21	5,95	3,76
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	117	105	111	157	146	151	189	181	184	189	181	184	189	181	167
genomsnittlig sammanlagd kalenderid	176	167	171	920	925	923	2 539	2 565	2 552	2 539	2 565	2 552	2 539	2 565	1 401
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	58	69	64	155	218	189	319	492	407	319	492	407	319	492	250
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,36	1,62	1,49	3,29	4,35	3,85	5,44	7,44	6,45	5,44	7,44	6,45	5,44	7,44	4,47
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	43	42	43	47	50	49	59	66	63	59	66	63	59	66	56
genomsnittlig sammanlagd tid i program	31	31	31	79	106	93	177	250	214	177	250	214	177	250	128
antal perioder i program i genomsnitt	0,34	0,41	0,37	0,84	1,24	1,05	1,42	2,24	1,83	1,42	2,24	1,83	1,42	2,24	1,24
genomsnittlig längd på programperiod	93	77	84	94	85	89	125	112	117	125	112	117	125	112	103
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	0	3	2	9	10	10	9	10	10	9	10	4
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,01
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	-	-	113	224	198	482	432	453	482	432	453	482	432	361
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	60	41	50	225	155	188	479	322	399	479	322	399	479	322	245
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,81	0,64	0,72	2,10	1,76	1,92	3,94	3,38	3,66	3,94	3,38	3,66	3,94	3,38	2,38
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	74	64	69	107	88	98	121	95	109	121	95	109	121	95	103

40.

Län BD Norrbotten

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29	
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Totalt
antal personer	686	698	1 384	2 164	2 613	4 777	1 560	1 560	3 120	1 560	1 560	3 120	1 560	9 281
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	156	143	149	534	519	526	1 218	1 218	1 246	1 218	1 218	1 246	1 218	712
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,38	1,39	1,38	3,21	3,35	3,29	5,58	5,58	5,78	5,58	5,98	5,78	5,98	3,84
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	113	103	108	166	155	160	218	218	216	218	213	216	218	185
genomsnittlig sammanlagd kalenderid	185	184	185	1 000	945	970	2 659	2 659	2 636	2 659	2 613	2 636	2 659	1 413
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	58	67	63	163	208	187	370	370	448	370	526	448	370	257
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,63	1,76	1,69	3,90	4,89	4,44	6,59	6,59	7,61	6,59	8,64	7,61	6,59	5,10
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	36	38	37	42	43	42	56	56	59	56	61	59	56	50
genomsnittlig sammanlagd tid i program	39	40	39	107	146	128	242	242	305	242	369	305	242	175
antal perioder i program i genomsnitt	0,45	0,49	0,47	1,11	1,63	1,39	1,99	1,99	2,55	1,99	3,10	2,55	1,99	1,64
genomsnittlig längd på programperiod	85	81	83	96	90	92	121	121	120	121	119	120	121	106
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	0	2	1	4	4	10	4	16	10	4	4
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,02	0,02	0,03	0,02	0,03	0,03	0,02	0,01
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	-	-	177	158	161	236	236	387	236	467	387	236	312
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	59	37	48	264	163	209	601	601	482	601	363	482	601	277
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,85	0,65	0,75	2,45	1,98	2,19	4,46	4,46	4,11	4,46	3,76	4,11	4,46	2,62
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	69	56	64	108	82	95	135	135	117	135	97	117	135	106

41.

Arbetsförmedlingen Kultur

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29	
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
antal personer	7	1	8	164	118	282	753	509	1 262	1 552		
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	101	21	91	374	368	371	818	911	855	763		
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,43	1,00	1,38	2,28	2,58	2,40	4,39	4,75	4,53	4,13		
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	71	21	66	164	143	154	186	192	189	185		
genomsnittlig sammanlagd kalenderd	115	21	103	894	934	910	2 377	2 517	2 433	2 145		
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	76	21	69	118	161	136	324	389	350	310		
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,43	1,00	1,38	2,44	2,93	2,65	4,83	5,48	5,09	4,63		
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	53	21	50	48	55	51	67	71	69	67		
genomsnittlig sammanlagd tid i program	2	0	2	45	46	46	93	137	111	98		
antal perioder i program i genomsnitt	0,14	0,00	0,13	0,45	0,47	0,46	0,87	1,11	0,97	0,87		
genomsnittlig längd på programperiod	12	-	12	102	97	100	106	123	114	113		
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	-	-	-	-	-	183	-	183	183		
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	23	0	20	211	161	190	401	385	394	355		
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	0,57	0,00	0,50	1,93	1,68	1,82	3,13	2,93	3,05	2,81		
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	40	-	40	109	96	104	128	131	129	126		

42.

Arbetsförmedlingen Sjöfart

	18-19		18-19		20-24		20-24		25-29		25-29		18-29		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
antal personer	6	20	26	26	119	145	29	157	186	29	157	186	29	157	357
genomsnittlig sammanlagd inskrivningstid	297	144	179	503	476	481	1 519	847	951	1 519	847	951	1 519	847	704
antal inskrivningsperioder i genomsnitt	1,33	1,30	1,31	2,42	2,69	2,64	5,97	4,71	4,91	5,97	4,71	4,91	5,97	4,71	3,73
genomsnittlig längd på inskrivningsperiod	223	110	137	208	177	182	255	180	194	255	180	194	255	180	189
genomsnittlig sammanlagd kalenderd	315	160	196	783	881	864	2 776	2 514	2 555	2 776	2 514	2 555	2 776	2 514	1 696
genomsnittlig sammanlagd arbetslöshetstid	93	43	54	150	141	143	327	266	275	327	266	275	327	266	205
antal arbetslöshetsperioder i genomsnitt	1,33	1,30	1,31	3,27	3,90	3,79	8,07	6,19	6,48	8,07	6,19	6,48	8,07	6,19	5,01
genomsnittlig längd på arbetslöshetsperiod	70	33	41	46	36	38	41	43	42	41	43	42	41	43	41
genomsnittlig sammanlagd tid i program	0	0	0	16	20	19	66	48	51	66	48	51	66	48	34
antal perioder i program i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,38	0,24	0,27	0,83	0,53	0,58	0,83	0,53	0,58	0,83	0,53	0,41
genomsnittlig längd på programperiod	-	-	-	42	82	72	79	90	88	79	90	88	79	90	83
genomsnittlig sammanlagd tid i handikappprogram	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	3	3	0	3	2
antal perioder i handikappprogram i genomsnitt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,00	0,01	0,01	0,00	0,01	0,00
genomsnittlig längd på period handikappprogram	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	539
genomsnittlig sammanlagd tid i övriga kategorier	204	101	125	336	315	319	1126	530	623	1126	530	623	1126	530	463
antal perioder i övriga kategorier i genomsnitt	1,83	1,40	1,50	2,81	3,24	3,16	6,69	4,81	5,10	6,69	4,81	5,10	6,69	4,81	4,05
genomsnittlig längd på period i övriga kategorier	111	72	83	120	97	101	168	110	122	168	110	122	168	110	114

44.

Andel förvärsarbetande över 59 år efter bransch och kön 2004

Förvärsarbetande 2004

Andel över 59 år

	Andel över 59 år		Totalt	Förvärsarbetande 2004			
	Totalt	Män		Kvinnor	Män	Kvinnor	
Fastighetsbolag och fastighetsförvaltare	Stockholms län	15,7	17,0	13,3	18 116	11 566	6 550
	Blekinge län	19,2	21,5	15,1	1 237	780	457
	Skåne län	19,9	21,3	17,0	8 427	5 634	2 793
	Dalarnas län	17,5	18,8	14,4	1 757	1 221	536
	Västernorrlands län	17,9	19,9	14,9	1 753	1 061	692
Detailhandel mm	Stockholms län	6,0	5,3	6,4	57 776	23 017	34 759
	Blekinge län	10,2	8,7	11,1	3 392	1 259	2 133
	Skåne län	8,0	6,9	8,7	31 053	11 553	19 500
	Dalarnas län	8,6	7,2	9,4	7 169	2 629	4 540
	Västernorrlands län	8,9	7,3	9,7	5 957	2 056	3 901
Byggsamhet	Stockholms län	9,7	9,6	10,9	49 571	44 698	4 873
	Blekinge län	11,0	10,8	13,4	3 645	3 376	269
	Skåne län	10,1	10,0	11,5	29 716	27 358	2 358
	Dalarnas län	8,5	8,4	10,1	8 548	7 962	586
	Västernorrlands län	9,0	9,0	10,4	7 258	6 833	425
Banker och andra kreditinstitut	Stockholms län	5,2	4,8	5,6	30 813	14 447	16 366
	Blekinge län	8,3	10,3	7,2	435	145	290
	Skåne län	7,1	7,9	6,5	5 213	2 111	3 102
	Dalarnas län	10,0	12,1	8,9	829	290	539
	Västernorrlands län	5,5	4,7	6,0	1 217	448	769