

Fördjupad analys av arbetsträning och förstärkt arbetsträning

Arbetsförmedlingen
Författare: Pernilla Andersson Joona och Simona Tudor
Datum: 2025-01-10
Diarienummer: Af-2023/0080 0483

Innehåll

Sammanfattning	4
Huvudsakliga slutsatser.....	5
1 Inledning	6
1.1 Bakgrund	6
1.1.1 Förändrade rutiner vad gäller anvisning till arbetsträning och förstärkt arbetsträning.....	9
1.2 Motivering	9
1.3 Frågeställningar.....	10
1.4 Tillvägagångssätt	10
1.4.1 Urvalsgrupp och avgränsning	10
1.4.2 Data.....	11
2 En beskrivning av aktiviteterna arbetsträning och förstärkt arbetsträning.	12
2.1 Anordnare av arbetsträning och förstärkt arbetsträning.....	13
3 En analys av arbetssökande som påbörjat arbetsträning 2018 – 2022.....	16
3.1 Har sammansättningen av deltagare i arbetsträning förändrats över tid?.	16
3.2 Finns det skillnader i sammansättningen beroende på typ av anordnare?.....	23
4 Insatser innan och efter arbetsträning.....	26
4.1 Insatser innan arbetsträning och förstärkt arbetsträning	26
4.2 Insatser efter arbetsträning och förstärkt arbetsträning	30
5 Övergång till subventionerat arbete efter avslutad arbetsträning.....	34
5.1 Regressionsanalys – en kort introduktion.....	34
5.2 Resultat regressionsanalys.....	35
5.3 Korrelation mellan typ av anordnare av arbetsträning och typ av arbetsgivare vid subventionerad anställning.....	40
6 Sannolikheten att skrivas ut från Arbetsförmedlingen efter deltagande i arbetsträning.....	41
6.1 Resultat från regressionsanalysen	42
7 Avslutande diskussion	46
Referenser	48

Sammanfattning

Arbetsträning och förstärkt arbetsträning riktar sig till arbetssökande som varit borta från arbetsmarknaden under lång tid. Insatserna innebär att arbetssökande är på en arbetsplats, deltar i verksamheten och utför arbetsuppgifter under handledning utan några krav på produktivitet. Syftet med arbetsträningen är i första hand att förbättra individernas förutsättningar att närma sig arbetsmarknaden. Arbetsgivare som anordnar arbetsträning och förstärkt arbetsträning erhåller en så kallad merkostnadsersättning, vilket till exempel anordnare av arbetspraktik inte gör. Insatserna har tidigare varit relativt vanliga bland långtidsarbetslösa men en genomgång av statistiken visar att antalet, men även andelen av arbetslösa inom ramprogrammen, som deltar i insatserna har minskat sedan 2018.

I oktober 2023 ändrade Arbetsförmedlingen rutinerna för anvisning till arbetsträning och förstärkt arbetsträning. När det finns en upphandlad tjänst som möter samma behov hos de arbetssökande som arbetsträningen har gjort ska handläggare i första hand anvisa arbetssökande till de upphandlade tjänsterna.¹ Möjliga alternativ utgörs i dagsläget av tjänsterna steg till arbete och arbetsintegrerande övningsplatser.² För att framöver kunna bedöma effekt och resultat av nya rutiner och nya insatser är det viktigt att ha kunskap kring hur det har fungerat tidigare.

Kunskapen om vilka arbetssökande som deltar i arbetsträning och förstärkt arbetsträning, och vad som händer med deltagare efter dessa insatser, är begränsad. Syftet med rapporten är därför att beskriva vilka som deltar i insatsen, vad som händer före och efter arbetsträningen, och hur detta har förändrats under perioden 2018–2022. I rapporten analyseras särskilt vad som påverkar övergångar till olika typer av subventionerade anställningar direkt efter arbetsträning, samt övergång till osubventionerat arbete inom fyra år efter påbörjad arbetsträning. Rapporten omfattar även en beskrivning av skillnaderna mellan olika typer av anordnare med avseende på: (i) sammansättning av deltagare, (ii) övergång till andra insatser efter avslutad insats, och (iii) övergång till arbete en viss tid efter avslutad insats.

Inom ramen för analysen har inte effekterna av arbetsträning eller förstärkt arbetsträning utvärderats. Vi kan därför inte dra några slutsatser kring hur det skulle ha gått för deltagarna om de inte deltagit i dessa insatser. Analysen visar att övergångar till subventionerade anställningar är relativt vanliga vilket kan vara en indikation på att arbetsträning bidrar till att föra arbetssökande närmare arbetsmarknaden. En slutsats utifrån tidigare forskning är att arbetssökande generellt sett är hjälpta av att få ta del av arbetsnära insatser (se till exempel Card m.fl. 2018). Det gäller även arbetssökande som varit borta från arbetsmarknaden under lång tid. Det är möjligt att dessa arbetssökande har svårt att nå upp till en produktivitetsnivå som motsvarar subventionsgraden i anställningsstöden.

¹ I samband med förändringen förtydligades också målgrupperna för arbetsträning och förstärkt arbetsträning.

² I rapporten studeras arbetssökande som påbörjade arbetsträning och förstärkt arbetsträning för första gången under perioden 2018 – 2022. Det innebär att analysen i första hand avser perioden innan de förändrade rutinerna började gälla.

Arbetsträning eller förstärkt arbetsträning, där arbetsgivare erhåller merkostnadsersättning, kan då vara ett första steg mot en anställning med stöd.

Arbetsgivare spelar en viktig roll för att underlätta (åter)inträdet på arbetsmarknaden för personer som varit utan arbete under lång tid. Från arbetsgivarens perspektiv innebär arbetsträning ett mer begränsat (ekonomiskt) åtagande än vad en subventionerad anställning gör. Det är rimligt att tro att arbetsgivare är villiga att stå för en större del av kostnaden för den arbetssökande när dennes produktivitet ökar. Att det finns möjlighet till kedjor av insatser där stödet till arbetsgivare minskar när individens produktivitet ökar kan vara betydelsefullt för arbetssökande som varit borta från arbetsmarknaden under lång tid.

Det är i dagsläget svårt att bedöma hur förändrade rutiner kommer att påverka deltagande i arbetsträning och förstärkt arbetsträning framöver. Men det är viktigt att säkerställa att det även framöver kommer finnas arbetsnära insatser för arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden och som inte når upp till en produktivitetsnivå som motsvarar subventionsgraden i anställningsstöden. Arbetsträning och förstärkt arbetsträning kan vara sådana insatser. En annan möjlighet är att fler i gruppen tar del av arbetspraktik, givet att den arbetssökande är redo för en insats med mindre inslag av stöd och handledning jämfört med arbetsträning eller förstärkt arbetsträning.

Huvudsakliga slutsatser

- Resultaten av analysen visar att arbetsträning och förstärkt arbetsträning kan vara viktiga delar i en kedja av insatser som innebär att personer som står långt eller mycket långt ifrån arbetsmarknaden kan närma sig den.
- Slutsatsen baseras på att det är relativt vanligt att deltagare i arbetsträning och förstärkt arbetsträning övergår till olika former av subventionerade anställningar. I många fall sker detta hos samma typ av arbetsgivare som man arbetstränat hos.
- Anvisningarna till arbetsträning och förstärkt arbetsträning har minskat sedan 2018. I takt med minskningen har även sammansättningen av deltagarna förändrats och deltagarna står nu (i genomsnitt) längre från arbetsmarknaden än för ett par år sedan.
- Det är viktigt med fortsatt analys av vilka konsekvenser de minskade volymerna, och ändrade rutinerna kring anvisning till arbetsträning, kan ha för långtidsarbetslösa som står långt ifrån arbetsmarknaden, och om deltagande i andra insatser leder till liknande eller förbättrat resultat.

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Under de senaste 15 åren har sammansättningen av inskrivna arbetslösa förändrats och långtidsarbetslösheten har ökat. Idag tillhör omkring 75 procent gruppen med svag konkurrensförmåga.³ Under 2008 var motsvarande andel bland inskrivna arbetslösa omkring 50 procent.⁴ Antalet långtidsarbetslösa ökade kraftigt i antal i samband med finanskrisen 2008. Mellan åren 2008 och 2010 skedde en fördubbling av antalet från 57 000 till 132 000. I början av 2018 var omkring 150 000 personer långtidsarbetslösa. Långtidsarbetslösheten steg också under coronapandemin där ett ökat inflöde till arbetslöshet bland personer med en förhållandevis stark anknytning till arbetsmarknaden ledde till att de som redan var (långtids)arbetslösa tenderade att hamna ännu längre bak i kön till de lediga jobben.

Många individer som varit utan arbete under lång tid har behov av mer omfattande stöd och hjälp för att återgå till arbete än de som precis har blivit arbetslösa. Ett av den aktiva arbetsmarknadspolitikens syften är just att hjälpa och stötta dessa grupper att finna ett arbete. Arbetsträning och förstärkt arbetsträning är insatser som riktas till arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden (Arbetsförmedlingen 2023).⁵ Insatserna innebär att deltagaren är på en arbetsplats och deltar i verksamheten och utför arbetsuppgifter under handledning utan några krav på produktivitet. Arbetsträning utförs på en arbetsplats hos en arbetsgivare som har anmält sig som anordnare av arbetsträning. Samhall AB, kommunerna, och arbetsplatser inom idéburen sektor är ofta anordnare av arbetsträning och förstärkt arbetsträning. Även privata arbetsgivare kan vara anordnare.

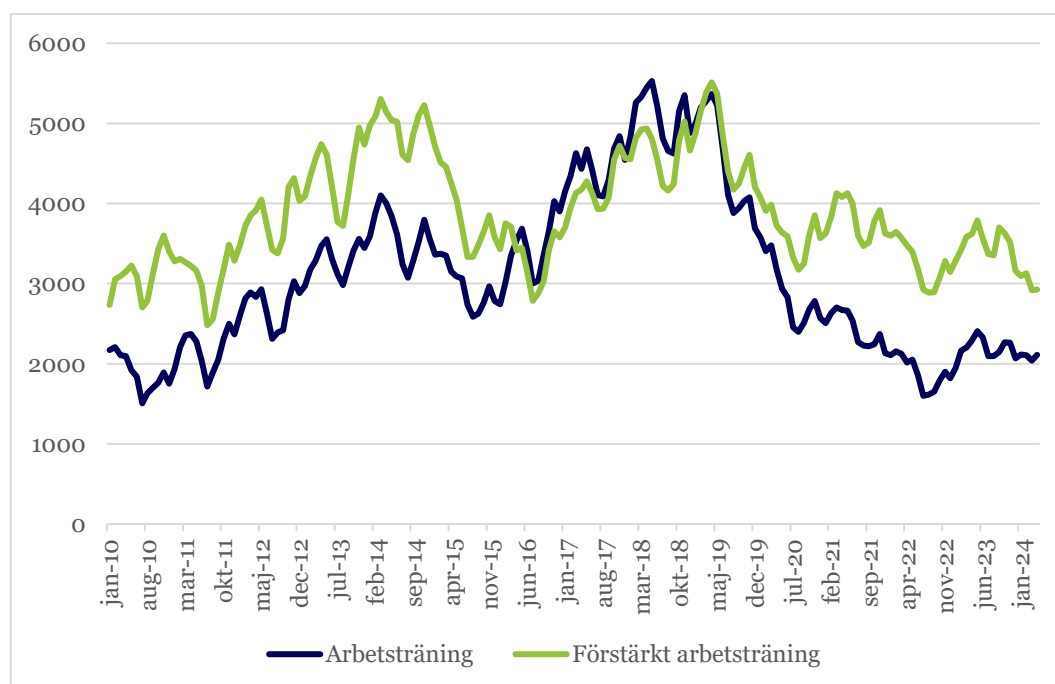
Från och med 1 oktober 2023 har rutinerna för beslut om arbetsträning och förstärkt arbetsträning ändrats, och i första hand ska upphandlade tjänster hos leverantörer användas för att tillgodose de arbetssökandes behov när det är möjligt. Analysen i rapporten baseras dock på arbetssökande som påbörjade arbetsträning och förstärkt arbetsträning för första gången under perioden 2018 – 2022. Det innebär att beskrivningen av insatserna, sammansättning av deltagare och deras utfall i första hand avser perioden innan ovan nämnda förändringar trädde i kraft.

³ Till denna grupp räknas inskrivna arbetslösa som tillhör någon av följande grupper: 55 år och äldre, har högst förgymnasial utbildning, har en funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga, eller är födda i ett utomeuropeiskt land

⁴ Förklaringar till denna utveckling är bland annat politikförändringen år 2010 som innebar en ökad övergång från Försäkringskassan till Arbetsförmedlingen, att Arbetsförmedlingen genom etableringsreformen i december 2010, tog över det samordnande ansvaret för etableringsinsatser för nyanlända flykting- och anhöriginvandrare, samt den stora ökningen av gruppen som skedde i och med flyktingkrisen under hösten 2015.

⁵ Många långtidsarbetslösa har också behov av stöd och hjälp från andra aktörer än Arbetsförmedlingen, till exempel kommunerna, Försäkringskassan, och hälso- och sjukvård. För till exempel personer som ingår i det förstärkta samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan är uppdraget alltid att utreda arbetsförmåga. Här fungerar arbetsträning (också kallad arbetsprövning) som ett sätt att utreda förmågan att utföra ett arbete. Under dessa omständigheter är det primära syftet med arbetsträning oftast inte att det ska leda direkt till en anställning utan att det ska förbättra individernas möjligheter att på sikt kunna nå en anställning. Dessa individer kommer dock inte ingå i analysen eftersom de deltar i arbetsträning utanför ramprogrammen.

I figur 1 visas antalet inskrivna arbetslösa som deltar i arbetsträning respektive förstärkt arbetsträning från januari 2010 fram till april 2024. Det finns en betydande variation i antalet deltagare under perioden. De senaste sex åren präglas av en tydlig minskning i antalet deltagare från en topp år 2018 till den sena fasen av pandemin, följt av en ökning i antalet deltagare. Både före juli 2016 och efter januari 2020 är antalet deltagare högre för förstärkt arbetsträning jämfört med arbetsträning. I avsnitt 3 återfinns en beskrivning av hur sammansättningen av deltagare i de båda aktiviteterna har förändrats under perioden 2018 - 2022.⁶



Figur 1 Utveckling av arbetsträning (AT) och förstärkt arbetsträning (FAT) januari 2010 till april 2024

Källa: Arbetsförmedlingens Datalager

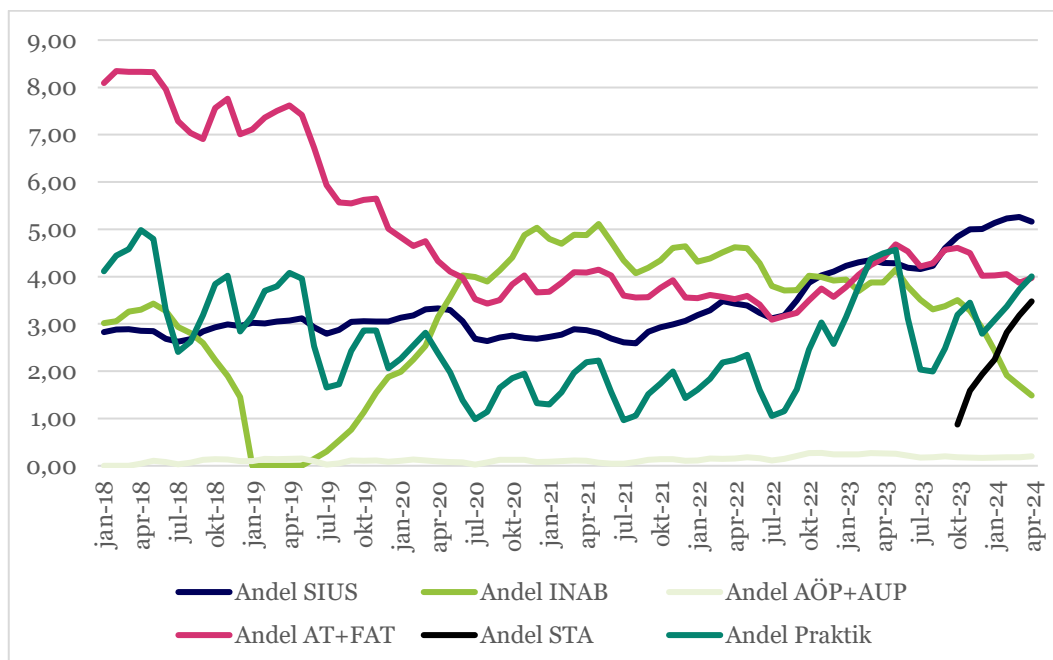
Det är troligt att minskningen av antalet individer i både arbetsträning och förstärkt arbetsträning, framför allt efter 2018, till viss del är en konsekvens av de stora budgetneddragningar som drabbade myndigheten under början av 2019. En annan bidragande orsak till en fortsatt minskning under 2020 är coronapandemin och de restriktioner som fanns beträffande fysiska möten. Ytterligare faktorer som kan förklara minskningen är att vissa liknande/jämförbara tjänster har ökat i omfattning, till exempel den upphandlad tjänsten introduktion till arbete (INAB), arbetspraktik eller SIUS. Nya upphandlade tjänster designade för ungefär samma målgrupp har också startats upp under de senaste åren, dock omfattar de mycket låga volymer: arbetsintegrerande övningsplatser (AÖP) och steg till arbete. Alla dessa insatser är förlagda på en arbetsplats och sker med handledning (oftast från en medarbetare hos anordnaren eller från en av Arbetsförmedlingens konsulenter). Ersättning till

⁶ Analyserna i avsnitt 3 – 5 avgränsas till de som påbörjat arbetsträning för första gången under perioden 2018 – 2022, och 2023 exkluderas därmed. Detta för att det ska vara möjligt att göra en analys av vilka insatser arbetssökande tar del av efter avslutad arbetsträning.

anordnare eller leverantör kan skilja sig mycket, med generellt lägre ersättning för insatser anordnade i Arbetsförmedlingens egen regi, och högre för de i upphandlad regi.

I figur 2 visas hur andelen av arbetssökande inom ramprogrammen som deltar i någon av ovan nämnda insatser har utvecklats sedan 2018. När det gäller arbetsträning framgår det också att även *andelen* arbetssökande som tar del av dessa insatser minskade under perioden från januari 2018 till mitten av 2020. Under delar av denna period sammanfaller det med en ökning av andelen i ramprogram som anvisas till tjänsten introduktion till arbete, efter att den nya ”versionen” infördes i mitten av 2018. Det är tänkt att tjänsten steg till arbete ska ersätta tjänsten introduktion till arbete och det framgår av figuren att det sker en minskning i deltagandet när tjänsten steg till arbete introduceras.

Arbetspraktik är en av de arbetsnära insatser som har lyfts fram som en insats som bör öka i omfattning för att fler (långtids)arbetslösa ska komma i arbete (Regeringen 2023). Av figuren framgår dock att arbetspraktik, med undantag från andra halvåret av 2022, varit mindre vanligt bland inskrivna i ramprogrammen, jämfört med till exempel arbetsträning. Sedan augusti 2023 har dock andelen i ramprogram som har praktik ökat, och i april 2024 var andelarna i praktik och arbetsträning (båda typerna) omkring 4 procent. Sedan tjänsten steg till arbete infördes under hösten 2023 har andelen av arbetssökande inom ramprogrammen som deltar i tjänsten ökat. Samtidigt har andelen i introduktion till arbete minskat.



Figur 2 Andel (%) av deltagare i ramprogram som deltar i SIUS, arbetsträning och förstärkt arbetsträning (AT+FAT), introduktion till arbete (INAB), steg till arbete (STA), arbetsintegrerande övningsplatser (AÖP), aktivitetsbaserade utredningsplatser (AUP) och praktik

1.1.1 Förändrade rutiner vad gäller anvisning till arbetsträning och förstärkt arbetsträning

I slutet av maj 2023 informerade Arbetsförmedlingen om att rutinerna för beslut om arbetsträning och förstärkt arbetsträning skulle ändras från och med 1 oktober 2023. I första hand ska upphandlade tjänster hos leverantörer användas för att tillgodose de arbetssökandes behov när det är möjligt. Till exempel bör steg till arbete och arbetsintegrerande övningsplatser ha företräde innan förstärkt arbetsträning. I samtliga insatser finns ett behov av att utreda hur ohälsa och funktionsnedsättning påverkar förutsättningar till arbete. Förändringen av rutinerna beror på att det nuvarande arbetssättet riskerar att krocka med upphandlingsrättsliga regler. Steg till arbete bedöms däremot inte ersätta arbetsträning, utan är ett alternativ till den förstärkta arbetsträningen. Arbetsträning är till för personer vars förutsättningar för arbete är klarlagda, men som har behov av att träna på arbetssituationen i sin helhet. Arbetsintegrerade övningsplatser kan vara ett alternativ till arbetsträning men i dagsläget är det en liten tjänst sett till antalet platser.

Ytterligare en förändring är att målgrupperna har förtydligats. Förstärkt arbetsträning riktar sig till arbetssökande som behöver arbetslivsinriktad rehabilitering. Det handlar om arbetssökande med förmodad eller konstaterad ohälsa, eller funktionsnedsättning, som behöver delta i arbetet på en arbetsplats för att ta reda på hur deras ohälsa eller funktionsnedsättning påverkar arbetsförutsättningarna.

Vilka konsekvenser de förändrade rutinerna kommer att ha på längre sikt, både för arbetssökande som har behov av att arbetsträna och de aktörer som idag är anordnare av arbetsträningsplatser, är i dagsläget svårt att bedöma. Även om insatserna inte kommer att tas bort beror deltagandet i arbetsträning och förstärkt arbetsträning framöver troligen också på hur tjänsten steg till arbete kommer att utvecklas.

1.2 Motivering

Arbetsträning och förstärkt arbetsträning är insatser som har funnits länge inom Arbetsförmedlingen och det är i första hand personer som varit borta från arbetsmarknaden under lång tid, eller som ännu inte kommit in på arbetsmarknaden, som tar del av insatserna. Men kunskapen om vilken roll som arbetsträning spelar för att föra arbetssökande, som står långt ifrån arbetsmarknaden, närmare ett arbete är begränsad.

En analys av arbetsträning och förstärkt arbetsträning kan bidra till att öka förståelsen för vilka utmaningar arbetssökande som står mycket långt ifrån arbetsmarknaden har, och hur deras väg mot ett arbete kan se ut. Många av de som har behov av arbetsträning kan ha haft perioder av sjukdom och ohälsa och tillhör en av de grupper med störst utmaningar att komma tillbaka till arbetsmarknaden. Det är samtidigt viktigt att (långtids)arbetslösa får ta del av insatser som det finns evidens för att de har avsedd effekt, och när det gäller arbetsträning och förstärkt

arbetsträning är kunskapen begränsad kring vilka effekter det har på individens närmande mot arbetsmarknaden.

Syftet är inte att genomföra en effektutvärdering även om det finns behov av mer kunskap kring just effekterna av arbetsträning och förstärkt arbetsträning. Målsättningen har snarare varit att få mer kunskap om vilken roll som arbetsträning och förstärkt arbetsträning kan spela för arbets sökande som står långt ifrån arbetsmarknaden. Denna kunskap är också viktig för att kunna göra en bedömning av hur resultaten av insatsen förhåller sig till resultaten i motsvarande insatser som utförs av upphandlade leverantörer. Dessutom bedöms resultaten från denna analys kunna vara värdefulla för utveckling av framtida insatser och tjänster.

1.3 Frågeställningar

I rapporten analyseras följande frågeställningar:

- Hur har sammansättningen av deltagare i arbetsträning och förstärkt arbetsträning förändrats under perioden 2018 - 2022?
- Vilka insatser deltar arbets sökande i före och efter arbetsträning och förstärkt arbetsträning?
- I vilken utsträckning övergår deltagare direkt till någon form av subventionerad anställning efter avslutat deltagande, och hur påverkar olika bakgrundsegenskaper sannolikheten att påbörja en subventionerad anställning efter arbetsträning?
- I vilken utsträckning skrivs deltagare ut från Arbetsförmedlingen av olika anledningar, och hur påverkar olika bakgrundsegenskaper sannolikheten att skrivas ut?
- Finns det skillnader mellan olika typer av anordnare med avseende på: (i) sammansättningen av deltagare, (ii) övergång till andra insatser efter avslutad arbetsträning, och (iii) övergången till arbete en viss tid efter avslutad insats.⁷

1.4 Tillvägagångssätt

1.4.1 Urvalsgrupp och avgränsning

Syftet med projektet är att genomföra en deskriptiv analys där vi utifrån ovan nämnda frågeställningar dels beskriver olika aspekter av arbetsträning och förstärkt arbetsträning, dels genomför en fördjupad uppföljning av deltagare i dessa insatser. För att genomföra en sådan analys krävs att det går att följa individer under en relativt lång tid och också kunna observera vilka insatser de tar del av efter deltagande i arbetsträning.

⁷ Anordnare av arbetsträning finns inom alla sektorer och det är troligt att arbetsplatser och arbetsuppgifter i viss mån skiljer sig från varandra. Det kan till exempel vara skillnad mellan att arbetsträna i ett privat företag, och arbetsträna på en arbetsplats inom idéburen sektor. I tidigare forskning av effekter av subventionerade anställningar har det framkommit att effekten generellt är positiv av subventionerad anställning inom privat sektor, medan resultaten vad gäller offentlig sektor inte är lika positiva. Se t.ex. Card m.fl (2018).

Mot bakgrund av de relativt stora förändringar som skett vad gäller antalet deltagare i arbetsträning inkluderas arbetssökande som påbörjar arbetsträning för första gången under något av åren 2018 – 2022. Gruppen som började arbetsträning under 2018 kan antas vara relativt opåverkade, vid tidpunkten då beslut om arbetsträning fattades, av de stora förändringar som skedde vid myndigheten under 2019. Arbetssökande som har påbörjat arbetsträning senare kan i olika utsträckning ha påverkats av budgetnedskärningar, coronapandemin, reformeringen och andra förändringar som skett på myndigheten. Det är möjligt att det finns skillnader mellan de olika kohorterna exempelvis vad gäller bakgrundsegenskaper. När volymerna minskar, på det sätt som skedde under 2019, är det möjligt att handläggare på något sätt blir mer selektiva kring vilka som får beslut om arbetsträning. Det går dock inte på förhand att säga på vilket sätt sammansättningen av deltagare har ändrats, men det är en fråga som bör undersökas.

De kohorter som ingår i analysen kommer att följas i data fram till december 2023. För de som påbörjade arbetsträning under 2018 innebär det att vi kan följa dem som längst mellan 57 och 68 månader⁸ från och med starten av insatsen. För de som började senare blir uppföljningstiden kortare.

I avsnitt 6 genomförs en analys av sannolikheten att lämna Arbetsförmedlingen för de som deltagit i arbetsträning. I denna del avgränsas populationen till de som påbörjade arbetsträning under 2018 och 2019 för att få så lång uppföljningstid som möjligt. Utfallen som i första hand analyseras i detta avsnitt är sannolikheten att avregistreras av olika orsaker inom 48 månader efter påbörjad arbetsträning.

1.4.2 Data

För att genomföra analysen används information från flera olika tabeller i Arbetsförmedlingens Datalager. En viktig del är analysen av hur arbetssökande som deltagit i arbetsträning förflyttar sig mellan andra insatser och aktiviteter innan och efter arbetsträningen. För att kunna analysera dessa förflyttningar används information om programbeslut, aktiviteter och sökandekategori.

En annan viktig del av analysen är att analysera hur sammansättningen bland deltagarna skiljer sig mellan olika typer av anordnare av arbetsträning, och hur olika utfall är korrelerad med typ av anordnare. För att kunna göra det behövs information om anordnarnas organisationsnummer och juridisk form. Med information om organisationsnummer är det exempelvis möjligt att skilja ut vilka arbetssökande som arbetstränar på Samhall. Med hjälp av information om juridisk form kan vi också gruppera anordnare i tre grupper (sektorer): idéburen, offentligt och övrigt.⁹

⁸ Om de påbörjar insatsen i januari 2018 kan vi följa dem i 68 månader, d.v.s. nästan fem år, medan vi kan följa dem som längst i 57 månader om de börjar insatsen i december 2018.

⁹ Det har funnits ett särskilt intresse av att även kunna skilja ut anordnare av arbetsträning inom idéburen sektor, och kanske särskilt så kallade arbetsintegrerande sociala företag. Det är svårt att göra detta då det inte finns någon egen bolagsform för denna typ av företag utan de kan förekomma med olika bolagsformer. Det finns dock vissa möjligheter att med hjälp av data närma sig frågan, och i detta projekt har information om juridisk form använts (se avsnitt 2.1 för en närmare beskrivning).

2 En beskrivning av aktiviteterna arbetsträning och förstärkt arbetsträning

Det finns relativt få studier som mer ingående analyserar betydelsen av arbetsträning för arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden.¹⁰ Med tanke på syftet med arbetsträning är det möjligt att argumentera för att arbetsträning kan stärka individer som har varit borta från arbetsmarknaden under lång tid, och bidra till att de närmar sig ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Men det finns också argument för att andra typer av metoder och arbetssätt, exempelvis olika former av *supported employment*, lämpar sig bättre, och att det finns en risk att arbetsträning inte tillräckligt förbereder arbetslösa för den reguljära arbetsmarknaden (se t.ex. Brinchmann m.fl. 2020, ESF 2022).

Arbetsträning och förstärkt arbetsträning är insatser som riktar sig till personer som av olika anledningar varit borta från arbetsmarknaden under lång tid, och kan användas för deltagare i jobb- och utvecklingsgarantin, jobbgarantin för ungdomar och etableringsprogrammet. Insatserna innebär att deltagaren får vara på en arbetsplats och med handledning delta i verksamheten. Det innebär en möjlighet för den arbetssökande att utföra arbetsuppgifter utan några krav på produktivitet. Det kan både handla om att träna på att utföra olika arbetsuppgifter och om att träna på att delta i en arbetssituation, och få bekanta sig med krav och förväntningar som finns på en arbetsplats.

Arbetsträningen utförs på arbetsplatser som anmält sig som anordnare av arbetsträning. Samhall AB, kommunerna, och arbetsplatser inom idéburen sektor är ofta anordnare av arbetsträning, såsom privata arbetsgivare. Anordnaren får ersättning i form av merkostnadsersättning (MER). Ersättningen är avsedd att täcka de kostnader som kan uppstå när en arbetssökande är hos anordnaren, till exempel handledning, arbets- och skyddsutrustning, utbildning eller instruktion till aktuella arbetsuppgifter samt kostnad för den fysiska arbetsplatsen.¹¹

För deltagare från jobb- och utvecklingsgarantin får arbetsträning pågå under längst 6 månader. För de som deltagit i jobb- och utvecklingsgarantin i 450 dagar som det kan lämnas ersättning för, får arbetsträning pågå under längst 12 månader. För deltagare i jobbgarantin för ungdomar får arbetsträning pågå som längst under 3 månader och för deltagare i etableringsprogrammet får arbetsträning pågå som längst under 6 månader. Om det bedöms vara lämpligt för individen är det möjligt att delta i arbetsträning under flera perioder.

Förstärkt arbetsträning är arbetsträning med hög grad av handledning som kan pågå under längre tid. Insatsen används om deltagaren har behov som inte kan tillgodoses

¹⁰ Ett undantag är t.ex. analysen av det ESF-finansierade projektet MIA Vidare som drivits gemensamt av åtta samordningsförbund. Deltagare inom projektet har bland annat haft möjlighet att delta i arbetsträning. Se Oxford Research (2021) för en utförlig beskrivning.

¹¹ För arbetsträning får anordnaren 150 kr per anvisningsdag och för förstärkt arbetsträning får anordnaren 300 kr per närvarodag. Om anordnaren gör en fördjupad bedömning, vilket endast är möjligt för deltagare i jobb- och utvecklingsgarantin utgår merkostnadsersättning om ytterligare 200 kr per närvarodag under maximalt tre månader.

via en vanlig arbetsträning eller om det finns behov av att utreda hur den arbets sökandes ohälsa eller funktionsnedsättning påverkar arbetsförutsättningarna. Målet är att få en bild av den enskildes förutsättningar för arbete. Arbetsträningen bör utformas utifrån deltagarens förutsättningar, och vara anpassad så att det blir en mjukstart, men det ska också finnas utrymme för förändringar i innehållet för att tillvarata och utveckla framsteg som deltagaren gör. Den som anordnar förstärkt arbetsträning ska utse handledare som stödjer deltagarna.

Tidigare har det varit möjligt med en så kallad fördjupad bedömning inom ramen för förstärkt arbetsträning. En sådan bedömning kunde ske om det fanns osäkerhet kring en individs arbetsförmåga. Syftet var att kunna planera ytterligare insatser för att förbereda deltagare långt ifrån arbetsmarknaden. En handledare lämnade då en skriftlig bedömning av deltagarens arbetsförmåga och förmåga att kunna anpassa sig till arbetsplatsen.

Förstärkt arbetsträning är begränsad till maximalt 12 månader, med en fördjupad bedömningsperiod på högst 3 månader inom denna tidsram. Deltagare i jobbgarantin för ungdomar kan delta i förstärkt arbetsträning i upp till 6 månader, medan deltagare i etableringsprogrammet kan delta i upp till 12 månader. Om det anses lämpligt för deltagaren kan flera perioder av förstärkt arbetsträning erbjudas.

2.1 Anordnare av arbetsträning och förstärkt arbetsträning

Arbetsgivare som vill vara anordnare av arbetsträning eller förstärkt arbetsträning kan fylla i en intresseanmälan, men detta är inte obligatorisk inför en anvisning. Dock måste de uppfylla vissa villkor för att kunna ta emot den arbetssökande på arbetsträning eller förstärkt arbetsträning.¹² Arbetsförmedlingen kan rekvidrera platser hos anordnare, eller så kan den arbetssökande själv hitta en lämplig plats.

Som nämndes ovan är Samhall¹³, kommunerna, och arbetsplatser inom idéburen sektor vanligt förekommande anordnare av arbetsträning. En annan typ av anordnare av arbetsträning är arbetsintegrerande sociala företag (ASF). Denna typ av företag är en del av den idéburna sektorn och har som mål att genom arbete och delaktighet integrera människor i samhälle och arbetsliv. Det är vanligt att dessa företag har erfarenhet av att arbeta med målgruppen, och har i vissa fall möjlighet att erbjuda enklare arbetsuppgifter inom ramen för sina respektive verksamheter. Det finns ingen väl avgränsad definition av vad en idéburen aktör är. De kan verka inom en rad olika områden, men har det gemensamt att de drivs utan vinstsyfte och grundas i värderingar och idéer. Ofta finns en önskan om att bidra till uppfyllandet av ett eller flera specifika samhällsnyttiga mål, som att exempelvis minska

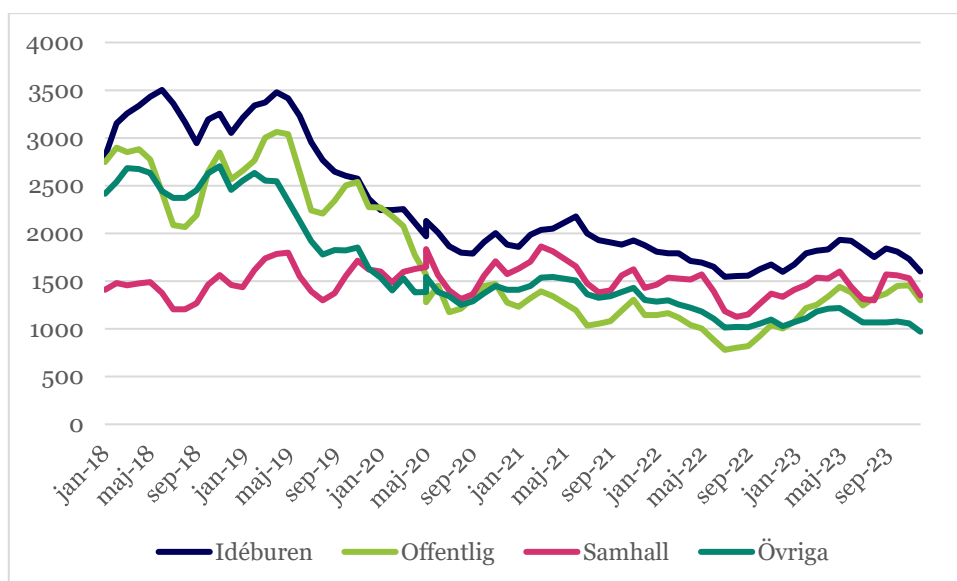
¹² Villkor som arbetsgivare behöver uppfylla handlar bland annat om att anordnaren eller arbetsgivaren inte ska vara, eller har varit under de senaste sex månaderna, i konkurs, likvidation, under tvångsförvaltning, föremål för ackord, genomgå företagsrekonstruktion eller tills vidare har inställt sina betalningar. Anordnaren ska heller inte ha olika typer av skulder.

¹³ Samhall är ett statligt ägt bolag vars huvuduppdrag är att skapa utvecklande jobb åt personer med funktionsnedsättning och på så sätt ge dem en plats på den ordinarie arbetsmarknaden. Arbetsträning ingår inte som en del i bolagets arbetsmarknadspolitiska uppdrag.

utanförskapet. Idéburen verksamhet kan bedrivas i olika associationsformer, och sektorn skiljer sig från både privat och offentlig sektor.

I figur 3 visas antalet arbetsökande som arbetstränar hos olika typer av anordnare under perioden januari 2018 till december 2023. Typ av anordnare har identifierats utifrån anordnarens juridiska form. För att identifiera vilka som arbetstränar hos Samhall har anordnarens organisationsnummer använts. I tabell 1 i tabellbilagan återfinns en detaljerad beskrivning av vilka juridiska former som inkluderats i de olika typerna av anordnare. Förutom Samhall har tre olika typer av anordnare definierats: idéburen sektor, offentlig sektor och övrig sektor som i första hand omfattar arbetsgivare inom privat sektor. I kategorin idéburen sektor ingår också aktiebolag med särskild vinstutdelningsbegränsning (svb). Dessa aktiebolag har kunnat identifierats genom att välja ut aktiebolag med "svb" i namnet. Det som karakteriserar denna typ av aktiebolag är att verksamheten primärt drivs i ett annat syfte än att ge aktieägarna vinst, och där tanken är att vinsten huvudsakligen ska stanna kvar i bolaget för nya investeringar. Det är inte möjligt att skilja ut arbetsintegrerande sociala företag då det inte finns någon särskild juridisk form för denna typ av företag. Bedömningen är att denna typ av företag i hög utsträckning ingår i kategorin "idéburen sektor".

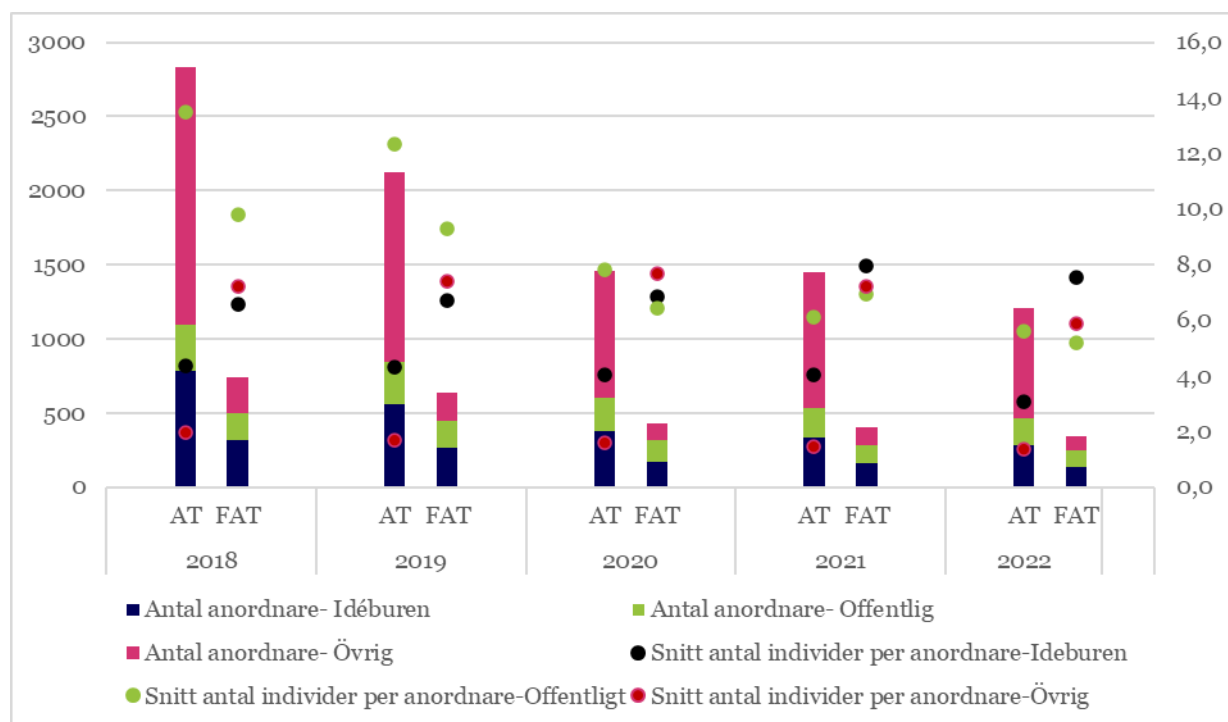
Av figur 3 framkommer att arbetsträning hos alla typer av anordnare, utom Samhall, minskade under perioden från början av 2019 fram till mitten av 2020. Som nämndes ovan är detta troligen konsekvenser av budgetnedskärningar och coronakrisen. När det gäller Samhall är det viktigt att poängtera att det i princip uteslutande är en fråga om förstärkt arbetsträning. Antalet med denna aktivitet hos Samhall har varit relativt oförändrat under hela observationsperioden, bortsett från viss säsongsvariation.



Figur 3 Antal pågående aktiviteter med arbetsträning (AT) och förstärkt arbetsträning (FAT) efter typ av anordnare

Källa: Egna bearbetningar, Datalagret Classic

I figur 4 visas dels antalet anordnare efter typ av anordnare, dels genomsnittligt antal deltagare per anordnare. Det har skett vissa förändringar över tid men en allmän iakttagelse är att när det gäller arbetsträning så finns det ett stort antal anordnare inom övrig sektor, det vill säga i första hand privat sektor, men att antalet deltagare per anordnare är litet. Med andra ord betyder det att det ofta är få personer som arbetstränar hos samma anordnare. Det omvända gäller för offentlig sektor. Där är det relativt få anordnare, men antalet personer som arbetstränar, eller har förstärkt arbetsträning, per anordnare är högt, men har minskat betydligt mellan 2018 och 2022. Samhall har exkluderats från figuren eftersom det per definition bara är en (1) anordnare.



Figur 4 Antal anordnare (visas till vänster) och antal deltagare per typ av anordnare (visas till höger) uppdelat efter typ av anordnare

3 En analys av arbetssökande som påbörjat arbetsträning 2018 – 2022

I detta avsnitt genomförs en ingående analys av de arbetssökande som påbörjade arbetsträning och förstärkt arbetsträning för första gången under något av åren 2018 – 2022. Beskrivningen av sammansättningen bland deltagare genomförs separat för de olika kohorterna för att på så sätt åskådliggöra om det skett förändringar över tid.

3.1 Har sammansättningen av deltagare i arbetsträning förändrats över tid?

Eftersom antalet deltagare i arbetsträning minskat sedan 2018 är det möjligt att sammansättningen av deltagare har förändrats under perioden. En hypotes är att handläggare blivit mer selektiva med att anvisa arbetssökande till dessa insatser vid budgetneddragningar och då väljer att anvisa arbetssökande som bedöms stå något längre ifrån arbetsmarknaden och ha större behov av insatserna.

I tabell 1 och 2 redovisas sammansättningen bland de som påbörjat arbetsträning respektive förstärkt arbetsträning under vart och ett av åren 2018 – 2022.¹⁴ I några avseenden är det tydligt att sammansättningen av deltagare har förändrats under perioden. Exempelvis har andelen med funktionshinderkod ökat bland deltagare i båda typerna av arbetsträning. För att ytterligare belysa sammansättningen med avseende på funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga har en uppdelning gjorts efter typ av funktionsnedsättning.¹⁵ Det är framför allt andelen med nedsatt eller begränsad rörelseförmåga som har ökat, men även andelen med specifik kognitiv förmåga har ökat. Detta går emot trenden vad gäller antalet individer som har registrerad funktionsnedsättning. Under ett flertal år har andelen inskrivna arbetslösa med registrerad funktionsnedsättning minskat vilket har lett till ett stegvist införande av arbetssättet kompletterande bedömning i verksamheten under 2022–2023. Syftet med det nya arbetssättet har varit att kunna identifiera fler personer med funktionsnedsättningar (Arbetsförmedlingen 2024).

Ytterligare en förändring är att inskrivningstiden i den aktuella inskrivningsperioden, för de som påbörjar arbetsträning, har blivit längre. De som påbörjade aktiviteterna under 2022 hade i genomsnitt varit inskrivna omkring 160 fler dagar än de som påbörjade arbetsträning under 2018. Det framgår också att de genomsnittliga inskrivningstiderna är längre för de som påbörjar förstärkt arbetsträning, och utvecklingen över tid är liknande där den genomsnittliga inskrivningstiden har ökat med omkring 260 dagar. Den genomsnittliga inskrivningstiden är ett relativt trubbigt mått att titta på därför redovisas även mediantiden. Det framgår att även mediantiden har ökat. Sammantaget är det alltså tydligt att deltagare i dessa aktiviteter i regel har varit inskrivna vid Arbetsförmedlingen under mycket lång tid.

¹⁴ Att påbörja en insats har definierats utifrån registrerat startdatum för aktiviteterna arbetsträning och förstärkt arbetsträning.

¹⁵ För en närmare beskrivning av koderna se t.ex. Arbetsförmedlingen (2021).

Bland de som deltar i arbetsträning har sammansättningen inte förändrats nämnvärt vad gäller födelseregion och utbildning, men bland de som deltar i förstärkt arbetsträning har andelen som är födda i ett utomeuropeiskt land ökat från 42 till 48 procent, och andelen som har högst förgymnasial utbildning har ökat från 46 till 52 procent.

När det gäller fördelningen av arbetsträning och förstärkt arbetsträning mellan olika anordnare framkommer att andelen som arbetstränar inom idéburen sektor är relativt oförändrad bland de som deltar i arbetsträning, runt en tredjedel, medan andelen har minskat något bland de som deltar i förstärkt arbetsträning, från runt en fjärdedel till runt en femtedel (se tabell 1 och 2). Andelen som deltar i förstärkt arbetsträning hos Samhall har ökat betydligt under perioden (från 34 till 54 procent) medan andelen hos offentlig sektor och övriga sektorer (i första hand privat sektor) har minskat.

I tabellerna visas också fördelning av deltagare mellan de olika ramprogrammen. Framför allt när det gäller arbetsträning har det skett en viss omfördelning mellan långtidsarbetslösa (inskrivna i jobb- och utvecklingsgarantin) och nyanlända (inskrivna i etableringsprogrammet). Bland de som påbörjade arbetsträning under 2018 kom knappt 12 procent från etableringsprogrammet och 76 procent kom från jobb- och utvecklingsgarantin (knappt 13 procent kom från jobbgarantin för ungdomar). Under 2022 var det knappt 5 procent av de som påbörjade arbetsträning som kom från etableringsprogrammet medan andelen från jobb- och utvecklingsgarantin var 83 procent. Denna förändring förklaras troligen främst av att antalet deltagare i etableringsprogrammet har minskat år för år sedan 2017, och att många övergår till jobb- och utvecklingsgarantin direkt efter etableringsprogrammet. Andelen från jobbgarantin för ungdomar var oförändrad. En liknande förändring har skett bland de som påbörjar deltagande i förstärkt arbetsträning, om än inte lika tydlig.

Sammantaget finns det visst stöd för hypotesen att de som påbörjade arbetsträning 2022 tycks stå något längre ifrån arbetsmarknaden än de som påbörjade arbetsträning under 2018, åtminstone i termer av att de har varit inskrivna längre och att en allt högre andel har en funktionshinderkod.

Tabell 1 Bakgrundsegenskaper hos de som påbörjat **arbetsträning** för första gången 2018–2022.
Andelar i procent (%).

Variabel	Startår				
	2018	2019	2020	2021	2022
Ålder (år)	41,5	40,5	40,5	41,7	42,2
Åldersgrupp					
Under 25 år	17,7	18,3	17,7	17,0	15,6
25 – 39 år	26,1	28,4	29,1	25,1	26,1
40 – 54 år	32,6	33,2	33,0	34,8	34,2
55 år och äldre	23,6	20,1	20,2	23,1	24,1
Kvinna	51,6	53,9	52,8	54,6	56,9
Födelseregion					
Sverige	47,3	43,4	44,3	51,1	53,0
Europa	9,0	7,9	7,6	8,0	8,0
Utanför Europa	43,7	48,7	48,1	40,9	39,0
Funktionshinderkod					
Nej	59,3	60,8	59,2	54,8	47,6
Nedsatt eller begränsad rörelseförmåga	9,6	9,2	9,9	11,5	15,5
Psykisk funktionsnedsättning	9,8	10,2	10,2	12,0	12,8
Generellt nedsatt inlärningsförmåga	3,2	3,0	3,6	4,0	3,8
Specifik kognitiv funktionsnedsättning	8,3	8,7	10,1	10,5	13,1
Övriga	9,8	8,0	7,0	7,2	7,2
Antal funktionshinderkoder					
Ingen	59,3	60,8	59,2	54,8	47,6
1	30,3	29,1	30,7	31,6	36,1
2	8,8	8,8	8,6	11,6	13,5
3	1,6	1,4	1,5	2,0	2,8
Högsta uppnådda utbildning					
Förgymnasial	43,7	44,5	47,0	42,8	44,7

Gymnasium	37,8	36,7	35,1	41,0	37,1
Eftergymnasial	18,6	18,8	17,9	16,3	18,1
Lokal arbetsmarknad					
Stockholm	17,4	17,4	18,7	19,9	15,0
Malmö	14,1	12,2	10,3	10,2	12,6
Göteborg	9,4	11,5	14,1	15,0	17,2
Annat	59,2	58,8	56,9	54,8	55,2
Anordnare					
Samhall	0,7	0,8	0,4	0,5	0,7
Idéburen sektor	31,3	29,9	32,9	34,7	29,9
Offentlig sektor	36,2	41,9	36,8	29,9	34,2
Annan sektor	31,8	27,5	30,0	35,0	35,5
Inskrivningstid, dagar (medel)	1 491	1 328	1 355	1 502	1 651
Inskrivningstid, dagar (median)	943	853	906	970	1 050
Tid i insats, dagar (medel)¹⁶	296	312	327	333	365
Tid i insats, dagar (median)	344	356	364	363	364
Ramprogram					
Jobb- och utvecklingsgarantin (JOB)	76,5	71,5	75,3	81,5	83,2
Jobbgarantin för ungdomar (UGA)	12,7	14,0	13,9	13,6	12,7
Etableringsprogrammet	11,7	15,9	12,4	6,1	4,8
Antal individer	10 129	7 428	4 429	3 675	2 595

¹⁶ Beräkningar av tiden i insats (medel och median), d.v.s. tid i arbetsträning och förstärkt arbetsträning, har uppdaterats i denna version av rapporten och skiljer sig från siffrorna i den tidigare versionen. De nya beräkningarna påverkar inte resultat och slutsatser.

Tabell 2 Bakgrundsegenskaper hos de som påbörjat **förstärkt arbetsträning** för första gången
2018–2022. Andelar i procent (%)

Variabel	Startår				
	2018	2019	2020	2021	2022
Ålder (år)	42,6	42,5	42,5	43,2	43,9
Åldersgrupp					
Under 25 år	17,4	16,4	16,1	15,5	14,3
25 – 39 år	22,2	23,4	24,2	22,5	21,9
40 – 54 år	35,1	35,4	34,8	34,7	35,1
55 år och äldre	25,3	24,8	24,9	27,2	28,6
Kvinna	47,2	47,7	45,6	48,0	48,8
Födelseregion					
Sverige	47,4	47,2	45,0	44,2	42,7
Europa	11,0	9,4	10,3	11,7	9,7
Utanför Europa	41,6	43,4	44,6	44,1	47,6
Funktionshinderkod					
Nej	51,0	48,5	48,8	48,4	41,7
Nedsatt eller begränsad rörelseförmåga	12,0	13,9	14,0	15,5	19,8
Psykisk funktionsnedsättning	10,5	11,3	10,0	10,6	11,5
Generellt nedsatt inlärningsförmåga	4,7	5,1	5,8	4,9	5,7
Specifik kognitiv funktionsnedsättning	9,5	10,6	11,3	11,9	12,1
Övriga	12,3	10,6	10,2	8,7	9,1
Antal funktionshinderkoder					
Inga	51,0	48,5	48,8	48,4	41,7
1	36,8	38,1	38,8	37,5	41,4
2	10,5	11,2	10,8	11,9	14,1
3	1,7	2,2	1,7	2,2	2,7

Högsta uppnådda utbildning					
Förgymnasial	46,4	44,0	49,1	48,7	52,3
Gymnasium	38,1	39,8	35,9	37,0	34,6
Eftergymnasial	15,4	16,2	15,0	14,4	13,1
Lokal arbetsmarknad					
Stockholm	19,0	22,0	19,7	22,3	23,3
Malmö	15,1	17,7	17,4	16,3	16,4
Göteborg	12,4	10,8	12,0	11,9	13,1
Annat	53,4	49,4	50,8	49,5	47,2
Anordnare					
Samhall	34,1	39,5	49,2	48,8	54,7
Idéburen sektor	24,7	22,3	19,5	22,0	20,7
Offentlig sektor	20,6	20,2	15,9	14,1	12,1
Annan sektor	20,6	18,0	15,4	15,2	12,6
Inskrivningstid, dagar (medel)					
	1 686	1 594	1 657	1 690	1 856
Inskrivningstid, dagar (median)					
	1 101	1 033	1 122	1 122	1 236
Tid i insats, dagar (medel)¹⁷					
	317	322	334	346	382
Tid i insats, dagar (median)					
	363	364	364	364	364
Ramprogram					
Jobb- och utvecklingsgarantin (JOB)	82,7	81,9	83,6	85,6	87,3
Jobbgarantin för ungdomar (UGA)	13,4	13,2	13,3	12,6	11,5
Etableringsprogrammet	4,5	5,9	3,9	2,6	1,4
Antal individer					
	7 933	7 660	5 627	5 617	4 477

Källa: Egna beräkningar, Datalagret Classic

¹⁷ Beräkningar av tiden i insats (medel och median), d.v.s. tid i arbetsträning och förstärkt arbetsträning, har uppdaterats i denna version av rapporten och skiljer sig från siffrorna i den tidigare versionen. De nya beräkningarna påverkar inte resultat och slutsatser.

3.2 Finns det skillnader i sammansättningen beroende på typ av anordnare?

I detta avsnitt görs en beskrivning av sammansättningen av deltagare i arbetsträning uppdelat efter typ av anordnare. Tabell 3 visar genomsnittlig sammansättning över alla kohorter (2018–2022) som började arbetsträning, respektive förstärkt arbetsträning.¹⁸ Det framgår tydligt att det finns skillnader i sammansättningen. Över lag tycks de som deltar i arbetsträning inom idéburen sektor stå längre ifrån arbetsmarknaden, framför allt med avseende på ålder där andelen som är 55 år och äldre är betydligt högre än hos andra anordnare.

Det finnas också regionala skillnader. Bland de som arbetstränar inom idéburen sektor är över 30 procent bosatta i Stockholmsområdet, medan bara omkring 5 procent av de som arbetstränar inom offentlig sektor är bosatta i Stockholm. Det är möjligt att det kan förklaras av att tillgången på arbetsträning inom till exempel idéburen sektor varierar stort över landet, och att det är vanligare i storstäderna, och framför allt i Stockholm, jämfört med i andra delar av landet.

När det gäller förstärkt arbetsträning är Samhall den största anordnaren, och sammansättningen bland deltagarna skiljer sig något från sammansättningen hos andra anordnare. Exempelvis har en högre andel en funktionshinderkod.¹⁹

När vi i avsnitt 5 och 6 går vidare med att analysera övergången från arbetsträning till olika typer av subventionerade anställningar, samt sannolikheten att lämna arbetslöshet av olika orsaker (arbete, anställning på Samhall, reguljär utbildning, eller annan orsak), blir det viktigt att ta hänsyn till att sammansättningen skiljer sig åt mellan olika typer av anordnare. I vissa fall är det möjligt att ett bättre, eller sämre, utfall för någon typ av anordnare i första hand förklaras av att sammansättningen hos denna typ av anordnare ser annorlunda ut jämfört med hur det ser ut hos andra typer av anordnare.

¹⁸ Vi visar genomsnitt över alla kohorter eftersom vi inte ser några signifikanta skillnader mellan kohorter.

¹⁹ Funktionshinderkod mäts vid tidpunkten för det första beslutet om arbetsträning eller förstärkt arbetsträning. Det är alltså möjligt att fler får en funktionshinderkod senare.

Tabell 3 Bakgrundsegenskaper hos de som påbörjat **arbetsträning** förstärkt arbetsträning mellan
2018-2022 efter typ av anordnare. Andelar i procent (%).

Variabel	Anordnare av arbetsträning			Anordnare av förstärktarbetsträning			
	Idéburen	Offentlig	Övriga (ej Samhall)	Idéburen	Offentlig	Övriga	Samhall
Ålder (år)	44,6	39,0	40,7	44,9	39,4	43,4	42,7
Åldersgrupp							
Under 25 år	10,6	21,0	20,0	13,2	23,7	12,8	18,9
25 – 39 år	23,7	30,6	25,8	19,8	26,6	24,7	19,0
40 – 54 år	36,2	31,8	32,6	37,0	30,6	36,8	36,2
55 år och äldre	29,6	16,5	21,6	30,0	19,1	25,8	26,0
Kvinna	60,1	52,6	48,4	55,8	48,8	46,4	40,7
Födelseregion							
Sverige	42,5	38,7	61,3	46,4	48,3	45,3	48,5
Europa	9,7	6,7	8,4	9,6	7,3	11,2	14,0
Utanför Europa	47,8	54,6	30,3	44,0	44,4	43,6	37,4
Funktionshinderkod							
Nej	59,7	69,4	43,1	54,0	60,7	61,9	35,8
Nedsatt eller begränsad rörelseförmåga	10,8	7,1	13,9	10,9	8,5	9,6	16,6
Psykisk funktionsnedsättning	10,5	7,0	14,8	12,2	9,2	9,3	10,8
Generellt nedsatt inlärningsförmåga	2,9	2,7	4,4	3,0	3,9	1,7	8,2
Specifik kognitiv funktionsnedsättning	7,2	7,3	13,9	7,4	7,5	7,9	13,1
Övriga	8,9	6,5	9,8	12,5	10,2	9,6	15,5
Antal funktionshinderkoder							
Ingen	59,7	69,4	43,1	54,0	60,7	61,9	35,8
1	29,1	22,8	41,5	33,6	28,4	29,6	48,7

2	9,6	6,6	13,1	10,6	9,2	7,1	13,3
3	1,7	1,1	2,2	1,8	1,7	1,4	2,1
Högsta uppnådda utbildning							
Förgymnasial	46,8	49,4	36,4	46,6	46,9	40,3	49,6
Gymnasium	35,0	33,4	44,2	34,4	38,3	38,3	40,5
Eftergymnasial	18,2	17,2	19,4	19,0	14,9	21,4	9,9
Lokal arbetsmarknad							
Stockholm	31,9	7,1	15,4	39,7	4,5	17,2	14,9
Malmö	7,3	9,3	20,3	5,3	9,1	14,1	26,2
Göteborg	12,1	14,4	10,0	15,6	10,6	16,9	8,9
Annat	48,8	69,2	54,3	39,5	75,8	51,8	49,9
Inskrivningstid							
Medel	1605	1226	1548	1774	1414	1688	1787
Median	1020	842	959	1542	1486	1632	1466

4 Insatser innan och efter arbetsträning

Ett av syftena med analysen är att kartlägga de insatser som individer typiskt sett tar del av före och efter arbetsträning och förstärkt arbetsträning. I detta avsnitt beskrivs de vanligaste vägarna för dessa individer och belyser arbetsträningens roll som ett mellanled i en kedja av insatser.

4.1 Insatser innan arbetsträning och förstärkt arbetsträning

En stor del av de som deltar i arbetsträning och förstärkt arbetsträning har varit arbetslösa under mycket lång tid, och det är också troligt att de har tagit del av insatser innan de påbörjar arbetsträning. I detta avsnitt redovisas vilka de vanligaste insatserna är innan arbetsträningen eller förstärkt arbetsträning påbörjas.

För att bättre förstå de dynamiska rörelserna mellan olika insatser hos individerna i målpopulationen presenteras flödesscheman för de insatser de deltar i både före och efter arbetsträningen (se avsnitt 4.2). För att underlätta visualisering av flöden har flera insatser kombinerats i relativt breda kategorier. En mer detaljerad beskrivning av hur dessa insatser grupperas finns i tabell 6 i tabellbilagan. I figurerna 5 och 6 presenteras hur individer rör sig mellan sina två senaste insatser/ arbetsmarknadstillstånd innan de påbörjar arbetsträning (figur 5) eller förstärkt arbetsträning (figur 6) för första gången.

Varje pelare i figuren representerar fördelningen av insatser och arbetsmarknadstillstånd (i procent av respektive målgrupp) vid en viss referenspunkt, det vill säga den sista insatsen före arbetsträning, respektive förstärkt arbetsträning, eller den näst sista insatsen före arbetsträning. Eftersom de grupperas utifrån relationen till arbetsträningen (till exempel direkt före eller direkt efter) innebär det att de kan förekomma vid olika kalenderdatum men ändå ingå i samma stapel. Banden som förbinder de olika staplarna visar övergången av individer mellan olika insatser och arbetsmarknadstillstånd; bredden på banden i diagrammet motsvarar andelen individer (av den totala målpopulationen) som rör sig mellan insatsgrupper. Detta ger en tydlig bild av fördelningen och omfattningen av deltagande i olika insatsgrupper.

Figur 5 visar att nästan en tredjedel av individerna som började arbetsträning för första gången mellan 2018 och 2022 hade en matchningsinsats innan arbetsträningen. I denna kategori ingår både matchningsinsatser utförda i egen regi och matchningsinsatser utförda av fristående aktörer inom ramen för tjänsten stöd och matchning. Om vi tittar längre tillbaka i tiden ser vi att innan matchningsinsatsen var 7 procent öppet arbetslösa eller registrerade som sökande med hinder, 6 procent fick (andra) matchningsinsatser, 6 procent hade övriga insatser, 4 procent hade kartläggnings- och vägledningsinsatser och 3 procent hade förberedande insatser. En betydande del av målpopulationen (14 procent) fick kartläggnings- och vägledningsinsatser innan de påbörjade arbetsträning. Av dessa individer var 6 procent öppet arbetslösa eller förhindrade innan dess, 3 procent hade

andra insatser och 2 procent hade matchningsinsatser innan de fick kartläggnings- och vägledningsinsatser.

Figur 6 visar ett liknande mönster för individer som började förstärkt arbetsträning för första gången mellan 2018 och 2022. Vi observerar att matchningsinsatser dock är vanligare som sista insats före förstärkt arbetsträning jämfört med arbetsträning (30 jämfört med 28 procent). Det gäller även kartläggnings- och vägledningsinsatser (20 jämfört med 14 procent).

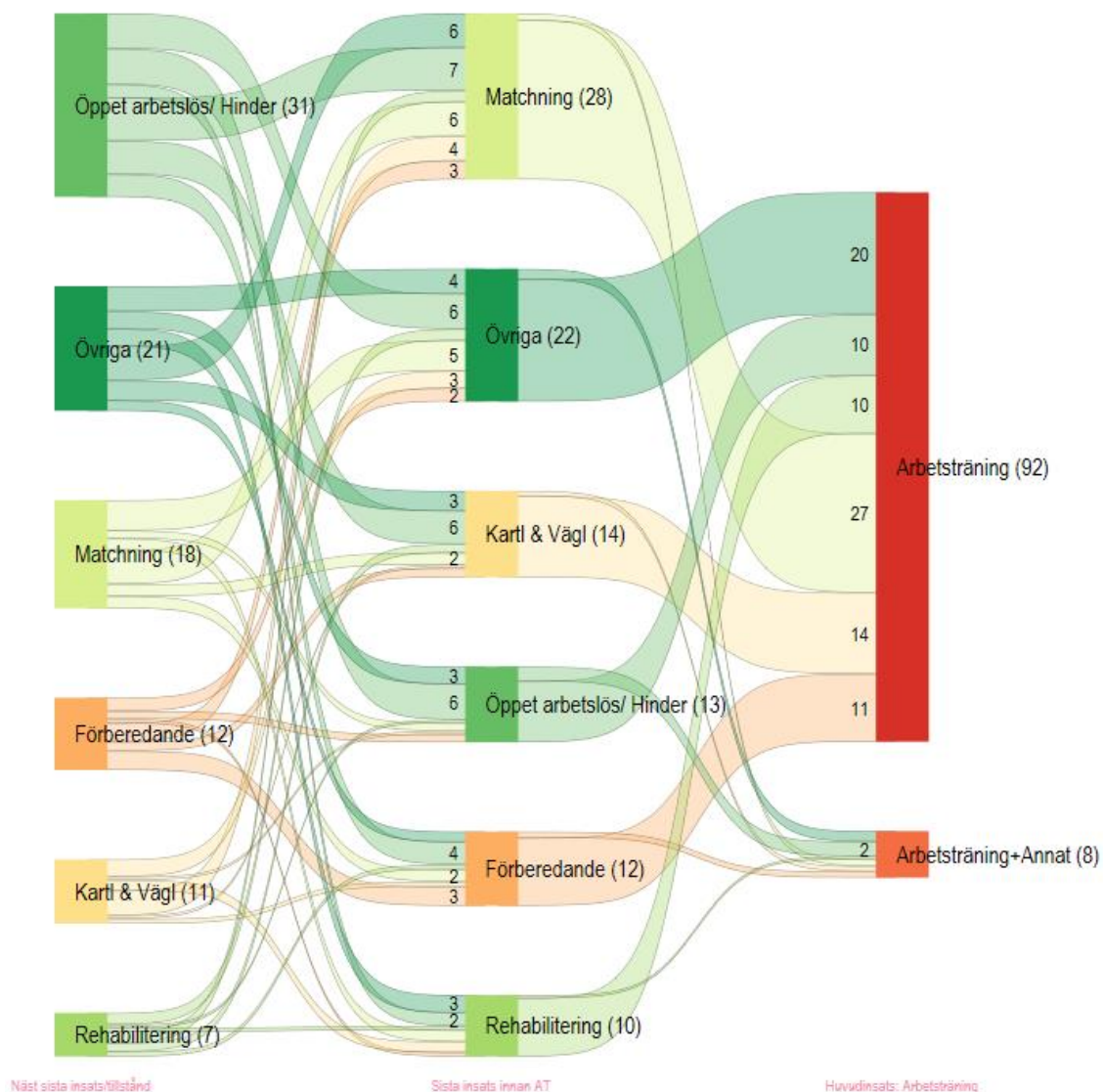
I tabellerna 2 och 3 i tabellbilagan presenteras andelar i olika insatser innan arbetsträning och förstärkt arbetsträning uppdelat i mindre kategorier av insatser, och efter startår. Under 2021 och 2022 var arbetslivsinriktad rehabilitering den näst vanligaste insatsen innan arbetsträning, med 16 och respektive 22 procent av de som började arbetsträning. Andra vanliga insatser innan arbetsträning var förberedande utbildningar (mellan 10 och 13 procent), tjänsten stöd och matchning fram till våren 2020²⁰ (mellan 7 och 9 procent, förutom år 2022 när andelen minskade till 4 procent), och reguljära utbildningar (mellan 7 och 9 procent).

När det gäller förstärkt arbetsträning framgår att över hälften av målgruppen har haft matchning eller kartläggning som första insats innan förstärkt arbetsträning. Men bortsett från dessa insatser är det vanligast att arbetssökande deltar i olika rehabiliterande insatser innan de påbörjar arbetsträning. Det är också intressant att notera att omkring 7 procent var registrerade som öppet arbetslösa innan förstärkt arbetsträning. Givet att insatsen riktar sig till de som varit borta från arbetsmarknaden under lång tid, är det möjligt att denna grupp i första hand inte utgörs av nyinskrivna.

²⁰ Tjänsterna stöd och matchning och rusta och matcha förekom parallellt under en period. Inga nya anvisningar till stöd och matchning gjordes från och med mars 2020 i försöksområdena för KROM, men personer redan anvisade till tjänsten kunde fullfölja sin tid hos leverantör.

Insatser innan Arbetsträning, 2018-2022

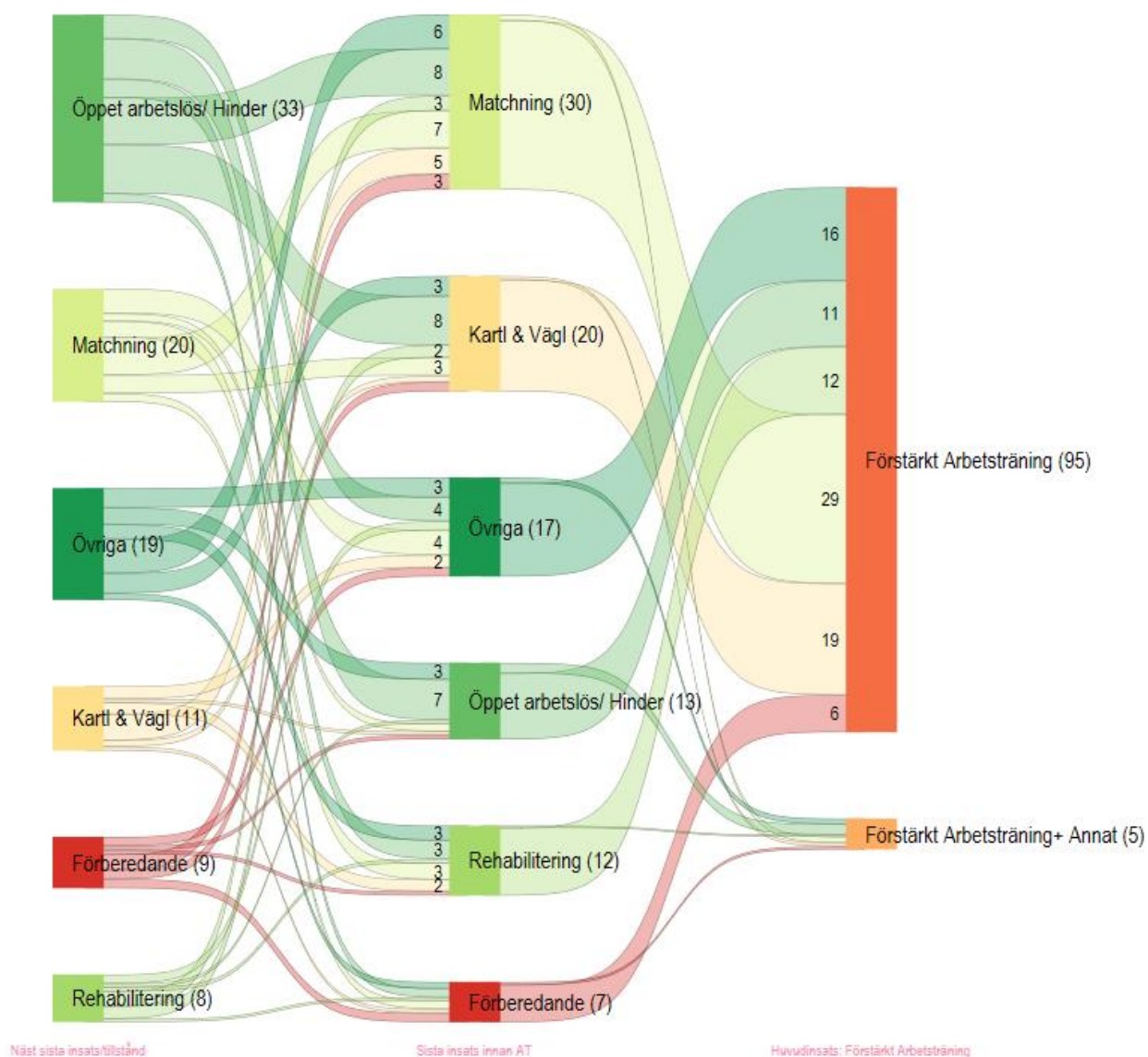
Procent



Figur 5 Flöden mellan insatser och arbetsmarknadstillstånd innan påbörjad arbetsträning under 2018-2022

Insatser innan Förstärkt Arbetsträning, 2018-2022

Procent



Figur 6 Flöden mellan insatser och arbetsmarknadstillstånd innan påbörjade förstärkt arbetsträning under 2018-2022

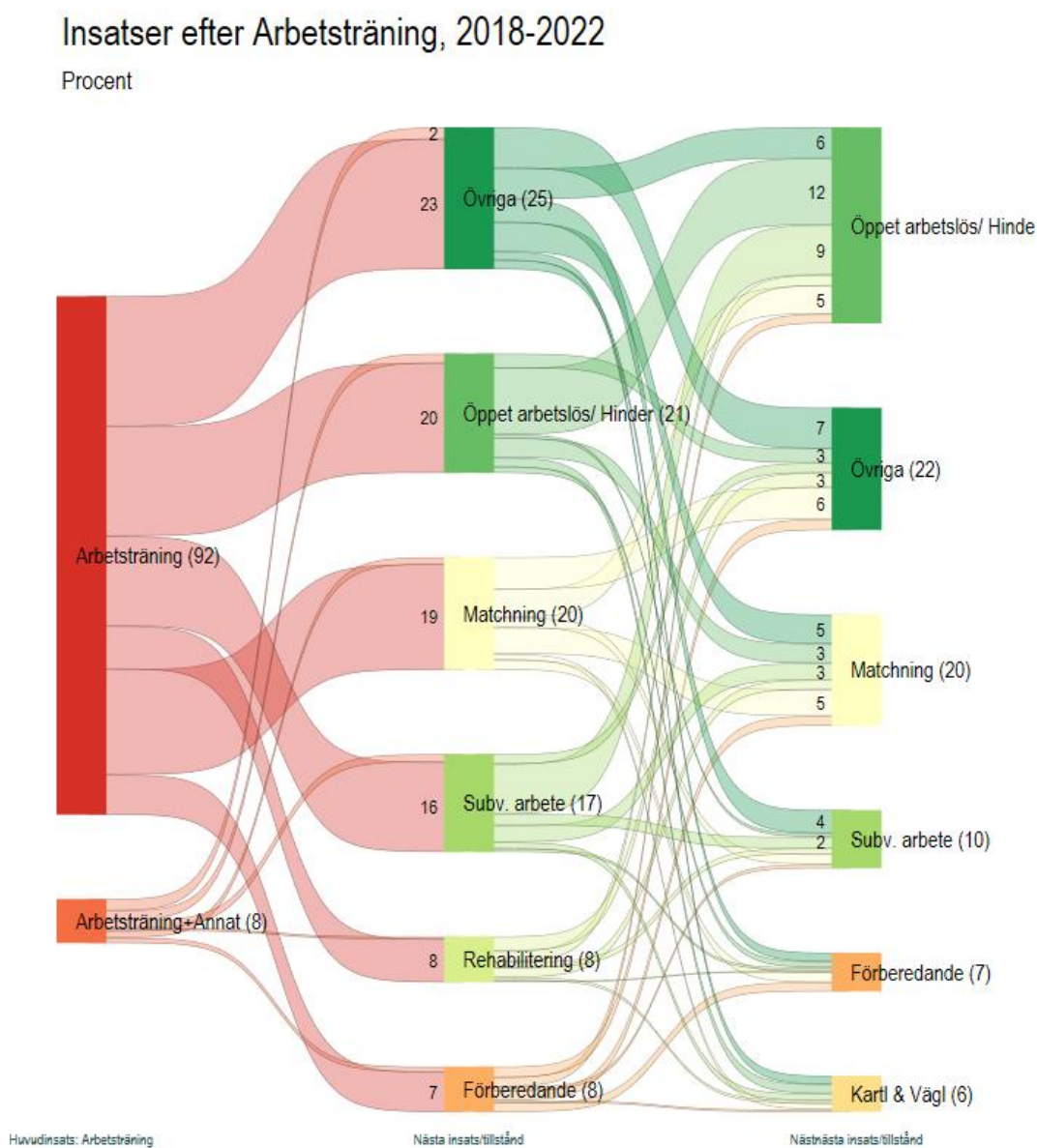
4.2 Insatser efter arbetsträning och förstärkt arbetsträning

Syftet med arbetsträning är i första hand att förbättra arbets sökandes förutsättningar att närma sig arbetsmarknaden. Med tanke på målgruppen för insatserna är inte heller förväntningen att deltagare ska övergå till osubventionerad anställning direkt efter utan snarare till andra insatser. Vi analyserar därför vilka insatser deltagare övergår till efter arbetsträningen.

Figurerna 7 och 8 visar flödena till, och mellan, de insatser eller tillstånd, efter arbetsträning.²¹ Av figur 7 framgår att en fjärdedel av individerna går vidare till "övriga" insatser. Av dessa blir 6 procent sedan öppet arbetslösa eller är förhindrade från att delta, medan 7 procent får (andra) "övriga" insatser, 5 procent får matchningsinsatser och 4 procent får subventionerat arbete. Omkring 21 procent av målpopulationen blir öppet arbetslösa eller är förhindrade att delta direkt efter arbetsträningen. Av dessa individer fortsätter 12 procent att vara öppet arbetslösa eller är förhindrade från att söka arbete, men några procent registreras som deltagare i matchningsinsatser och i övriga insatser. Omkring 20 procent av målpopulationen går vidare till att få matchningsinsatser efter arbetsträningen. De vanligaste insatserna eller tillstånden efter matchningen är andra insatser, (andra) matchningsinsatser eller öppet arbetslösa eller förhindrade. Omkring 17 procent av alla individer som börjar arbetsträning mellan 2018 och 2022 får en subventionerad anställning efter arbetsträningen. Av dessa blir 9 procent öppet arbetslösa eller är förhindrade från att söka arbete, 3 procent får en matchningsinsats och 2 procent har (en annan) subventionerad anställning.

När det gäller insatser efter förstärkt arbetsträning observerar vi att en högre andel blir öppet arbetslösa eller är förhindrade att söka arbete direkt efter förstärkt arbetsträning, jämfört med motsvarande andel bland de som haft arbetsträning (28 jämfört med 21 procent), medan en lägre andel övergår till subventionerad anställning (11 jämfört med 17 procent). Vi ser också en större varaktighet vad gäller andelarna som fortsätter att vara öppet arbetslösa, eller är förhindrade att söka arbete, efter förstärkt arbetsträning.

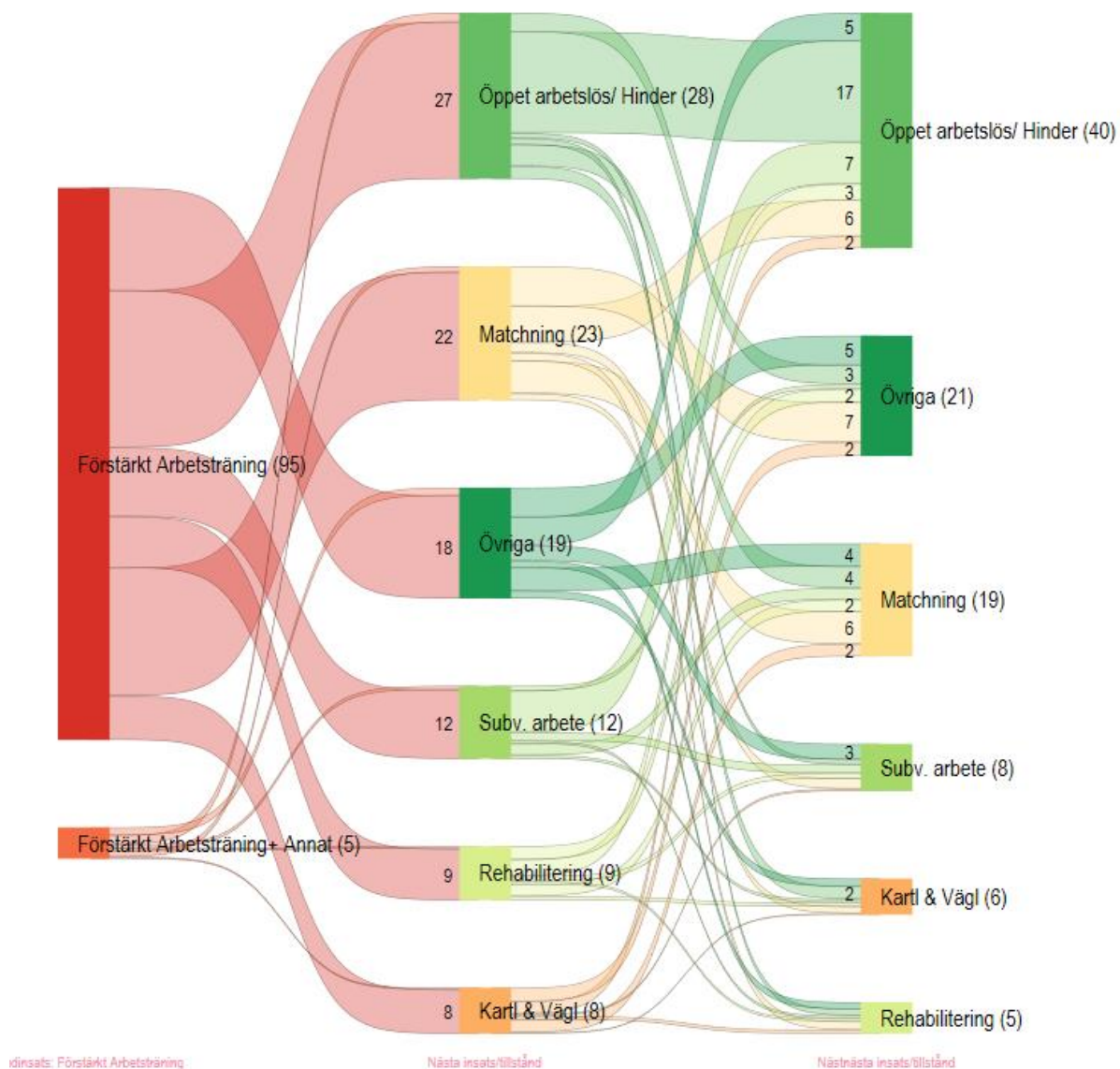
²¹ Insatser som har ett startdatum som ligger senare i tid än startdatumet för arbetsträning eller förstärkt arbetsträning ses som en insats som kommer efter arbetsträning. Det innebär dock att vissa insatser kan pågå parallellt med arbetsträning eller förstärkt arbetsträning under en viss tidsperiod.



Figur 7 Flöden mellan insatser och arbetsmarknadstillstånd efter påbörjad arbetsträning under 2018-2022

Insatser efter Förstärkt Arbetsträning, 2018-2022

Procent



Figur 8 Flöden mellan insatser och arbetsmarknadstillstånd efter påbörjade förstärkt arbetsträning under 2018-2022

I tabellerna 4 och 5 i tabellbilagan visas de vanligaste insatserna efter påbörjad arbetsträning och förstärkt arbetsträning, där insatserna är indelade i mindre kategorier än i figurerna ovan.²² Här redovisas också insatserna efter arbetsträning (tabell 4) och förstärkt arbetsträning (tabell 5) uppdelad efter startår.

Den vanligaste insatsen efter båda typerna av arbetsträning är en matchningsinsats för åren 2018 till 2021. För de som påbörjar arbetsträning eller förstärkt arbetsträning under 2022 ser det annorlunda ut. För de som påbörjar arbetsträning är det vanligast att man blir öppet arbetslös efter avslutad arbetsträning. Arbetslivsinriktad rehabilitering och kartläggning är också vanliga insatser efter arbetsträning. En ökande andel (från 6 procent 2018 till 12 procent 2022) av deltagarna i arbetsträning får lönebidrag direkt efter avslutat insats. Ett liknande mönster återfinns bland de som deltagit i förstärkt arbetsträning, men på lägre nivåer. För dessa individer är det dock vanligare att bli inskriven som sökande med förhinder än att få lönebidrag.

Ett intressant resultat gäller övergången till extratjänster. Från och med januari 2022 fattas inte längre några beslut om extratjänster, och det fattades inte heller några nya beslut under perioden januari – oktober 2019. Bland de som började arbetsträning under 2018 och 2020, det vill säga perioder då extratjänster fanns, var detta den vanligaste formen av subventionerad anställning efter lönebidrag. Bland de som deltog i förstärkt arbetsträning framkommer samma mönster men andelarna var lägre. Bland de som påbörjade arbetsträning under 2021 var andelen som övergick till extratjänster lägre, och bland de som påbörjade arbetsträning under 2022 var det ingen som övergick till extratjänst eftersom det då inte fanns möjlighet att fatta beslut om insatsen. Att övergången till extratjänster var relativt hög när de fanns visar ändå på att insatsen användes för den aktuella målgruppen. Utifrån denna analys går det inte att dra några tydliga slutsatser kring vad deltagare anvisas till i stället för extratjänster när de försvann. Dessutom har sammansättningen bland deltagarna ändrats över tid vilket också kan vara en förklaring till skillnaden i övergång till olika typer av subventionerade anställningar mellan kohorterna. Exempelvis har övergången till anställning med lönebidrag ökat, samtidigt som det framkom av statistiken i tabell 1 att andelen med en funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga har ökat. Andelen som avregistreras för osubventionerat arbete eller studier är låg, runt 3 procent.

²² Vi tar här bara hänsyn till datum när insatser börjar, dvs. vi gör inte en avgränsning till att arbetsträning eller förstärkt arbetsträning måste ha slutat. Det innebär att det är möjligt att efterföljande insatser till viss del överlappar i tid med arbetsträning/förstärkt arbetsträning.

5 Övergång till subventionerat arbete efter avslutad arbetsträning

Av analysen i avsnitt 4 framgår att omkring 20 procent av de som deltagit i arbetsträning övergår direkt till någon form av subventionerad anställning. Motsvarande andel bland de som deltar i förstärkt arbetsträning är omkring 14 procent.²³ Subventionerade anställningar kan ses som en form av delmål, eller närmande, mot arbetsmarknaden, när vägen till en anställning utan stöd kan vara lång. Dessutom har många av deltagarna rätt till olika former av anställningsstöd vilket skulle göra det rationellt för arbetsgivare att anställa med stöd innan en eventuell anställning utan stöd. Detta motiverar en djupare analys av hur olika faktorer eller egenskaper samvarierar med sannolikheten att få en subventionerad anställning (direkt) efter arbetsträning eller förstärkt arbetsträning.

5.1 Regressionsanalys – en kort introduktion

I detta avsnitt analyseras hur olika faktorer samvarierar med sannolikheten att övergå från arbetsträning direkt till olika former av subventionerad anställning. Beskrivningen av dessa samband görs med hjälp av så kallad regressionsanalys. Det är en statistisk metod som kan användas för att beskriva hur olika faktorer samvarierar med sannolikheten att uppnå ett visst utfall, i detta fall olika former av subventionerad anställning. Det är viktigt att poängtera att denna typ av analys enbart kartlägger statistiska samband och kan inte säga något om orsaken bakom ett visst samband. I en regressionsanalys är det möjligt att kontrollera för olika faktorer och därmed ta hänsyn till i vilken utsträckning dessa faktorer påverkar skillnader i utfall mellan grupper som är av särskilt intresse för analysen. Om man exempelvis är intresserad av att undersöka skillnader i utfallet mellan män och kvinnor, och kvinnor i genomsnitt är äldre än män, kan man i regressionsanalysen ta hänsyn till ålder för att fånga sambandet mellan kön och det aktuella utfallet. Skillnader i utfall mellan män och kvinnor skulle då *inte* kunna sägas bero på att kvinnor i genomsnitt är äldre än män. En svårighet uppstår dock om det finns skillnader mellan, som i detta exempel, kvinnor och män som vi inte kan ta hänsyn till i regressionsanalysen. Det skulle kunna bli ett problem om det fanns systematiska skillnader mellan kvinnor och män med avseende på en faktor som inte kan observeras i tillgänglig data, men som antas påverka utfallet. En sådan faktor skulle till exempel kunna vara hälsa.

²³ Andelarna som visas i figur 7 och 8 är något lägre vilket beror på att en kombination av subventionerad anställning och vissa andra insatser direkt efter arbetsträning inte går att redovisa i figuren. I andelarna som redovisas i tabell 4 och 5 i tabellbilagan ingår alla individer som har övergått till subventionerad anställning, oavsett om det kombineras med en annan insats eller ej.

I regressionsanalysen tar vi hänsyn till de bakgrundsfaktorer som beskrivs i tabell 1, och de utfall som analyseras är övergången till: (i) nystartsjobb, (ii) lönebidrag, (iii) extratjänster, (iv) introduktionsjobb, och (v) annan form av subventionerat arbete²⁴.

I analysen ingår alla som påbörjat arbetsträning för första gången under perioden 2018 – 2022, det vill säga samma urval som beskrivits ovan. I modellerna inkluderas en variabel som indikerar vilken kohort individen tillhör och genom att tolka resultaten för denna variabel kan vi säga något om hur övergången till olika utfall har förändrats över tid. Sambanden mellan övriga faktorer i modellen och utfallen ska tolkas som ett genomsnitt över den studerade perioden. Det innebär att sambandet under ett enskilt år kan skilja sig något från genomsnittet.

5.2 Resultat regressionsanalys

I figurerna 9 och 10 presenteras resultaten från regressionsanalysen. Figuren visar hur olika variabler är korrelerade med sannolikheten att övergå till olika former av subventionerad anställning. Ett negativt estimat (en punkt till vänster om den lodräta linjen vid 0) visar att en viss faktor är negativt korrelerad med sannolikheten att övergå till det aktuella utfallet, medan ett positivt estimat visar att en faktor är positivt korrelerad med sannolikheten att övergå till det aktuella utfallet. Punkterna representerar marginaleffekter och storleken avläses på x-axeln. Strecken genom punkterna representerar konfidensintervall. Om ett konfidensintervall inkluderar värdet 0 är inte estimatet signifikant skilt från noll. I tabellerna 7 och 8 i tabellbilagan visas alla marginaleffekter, inklusive signifikansnivåer.

Som beskrevs ovan analyseras övergång till extratjänster som ett separat utfall. Under perioden fram till december 2018 kunde handläggare fatta beslut om extratjänster, men från och med 1 januari 2019 togs anslagen för extratjänster bort. Medel tillfördes dock återigen under våren 2019 och anvisningar till extratjänster kunde göras på nytt från och med hösten 2019. Från och med 1 januari 2022 försvann återigen möjligheten att anvisa till extratjänster. Det innebär att extratjänster ändå fanns som ett alternativ under stora delar av den studerade perioden.

Nedan beskrivs hur olika bakgrundsfaktorer samvarierar med sannolikheten att övergå till olika former av subventionerad anställning. Vid en jämförelse mellan individer som påbörjat arbetsträning under olika år framgår att sannolikheten att övergå till både nystartsjobb och anställning med lönebidrag är högre för de som påbörjade arbetsträning under 2022 jämfört med de som började 2018. Vi kan inte dra några definitiva slutsatser kring vad denna förändring beror på. Det kan finnas flera möjliga förklaringar där en är att utbudet av anordnare har förändrats i takt med de minskade volymerna så att de anordnarna som är kvar är mer benägna att anställa med stöd efter avslutad arbetsträning. En annan möjlig förklaring är att

²⁴ Denna kategori inkluderar till exempel stöd till start av näringsverksamhet, traineejobb, instegsjobb och yrkesintroduktionsanställning.

styrningen på myndigheten generellt har gått mot att öka anvisningarna till nystartsjobb och anställning med lönebidrag, oavsett tidigare insats.²⁵

Analysen visar vidare att kvinnor generellt sett har en lägre sannolikhet än män att övergå direkt från arbetsträning till någon form av subventionerad anställning. Skillnaderna tycks vara större bland de som deltagit i arbetsträning jämfört med de som deltagit i förstärkt arbetsträning. Utifrån denna analys är det svårt att svara på varför det är så. Dock kan sägas att sambandet inte förklaras av att det finns skillnader mellan män och kvinnor vad gäller till exempel födelseregion eller funktionshinderkod eftersom vi inkluderar dessa bakgrundsfaktorer i modellen. Det är ändå möjligt att kvinnor som deltar i arbetsträning i genomsnitt står längre ifrån arbetsmarknaden än män med avseende på någon faktor som inte observeras i data och som inte fångas upp i modellen. Det skulle exempelvis kunna handla om skillnader i hälsa, tidigare arbetslivserfarenhet och/eller erfarenhet från ett yrke som är efterfrågat på arbetsmarknaden.

Analysen visar också att det finns skillnader beträffande om en arbetssökande har en funktionshinderkod, och i så fall vilken typ av funktionshinder det handlar om. Det framgår att arbetssökande som har en funktionshinderkod, oavsett vilken typ, har högre sannolikhet att övergå till en anställning med lönebidrag jämfört med arbetssökande som inte har en funktionshinderkod. Detta resultat är väntat eftersom lönebidragsanställningar i hög utsträckning riktas till de som har en funktionshinderkod. Däremot har arbetssökande med funktionshinderkod lägre sannolikhet att övergå till både nystartsjobb och extratjänst, jämfört med arbetssökande som inte har det.

Det finns vissa skillnader mellan olika arbetsmarknadsregioner men det är svårt att dra några slutsatser kring vad det kan bero på. På en övergripande nivå tycks sannolikheten vara något högre att övergå till nystartsjobb bland bosatta i storstadsregioner medan sannolikheten att övergå till anställning med lönebidrag är lägre, jämfört med de som är bosatta i andra regioner än storstadsregionerna. Bland de som haft arbetsträning tycks också sannolikheten att övergå till en extratjänst vara lägre i storstadsregionerna, jämfört med i övriga delar av landet. Det är möjligt att detta mönster speglar regionala variationer mer generellt i användning av olika typer av lönestöd.

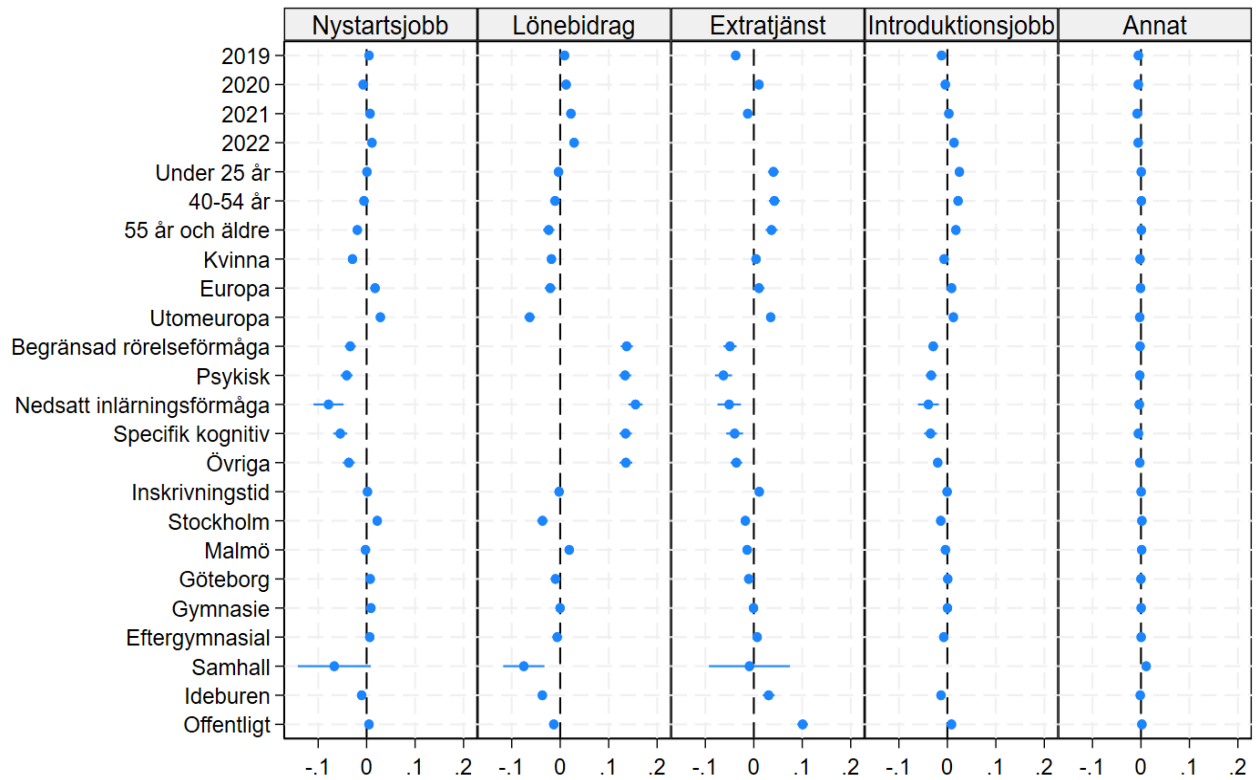
Utbildningsnivå tycks vara relativt svagt korrelerat med sannolikheten att övergå till olika typer av subventionerad anställning då få skillnader är signifikant skilda från noll – de flesta estimat ligger nära noll. Undantag är att individer med eftergymnasial utbildning har lägre sannolikhet att övergå till anställning med lönebidrag och högre sannolikhet att övergå till en extratjänst jämfört med individer med högst förgymnasial utbildning (referenskategori).

När det gäller födelseregion finns det också vissa skillnader. För deltagare i båda typerna av arbetsträning har arbetssökande födda i ett utomeuropeiskt land lägre

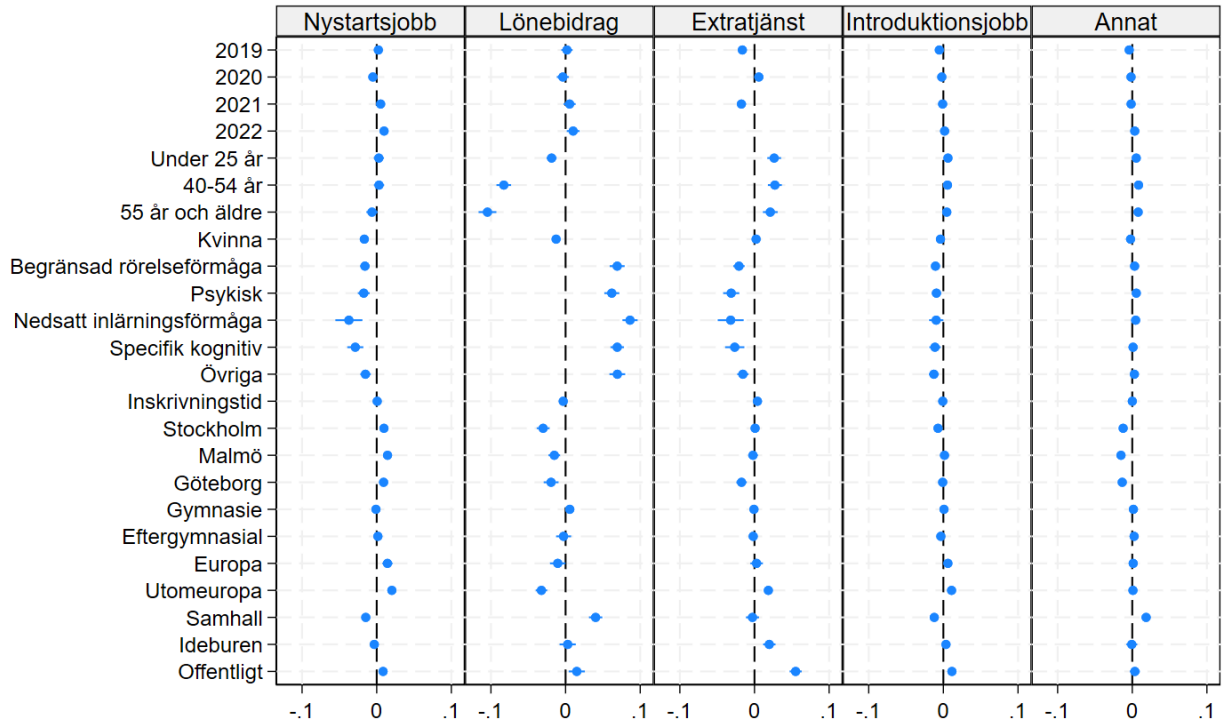
²⁵ Under en stor del av pandemin blev ersättningsnivåerna för de svagaste grupperna väldigt förmånliga vilket kan ha bidragit till ett ökat inflöde till nystartsjobb.

sannolikhet att övergå till en anställning med lönebidrag. Samtidigt har gruppen i genomsnitt en högre sannolikhet att övergå till både nystartsjobb och extratjänster, jämfört med de som är födda i Sverige. Det skulle till viss del kunna förklaras av att båda dessa former av anställningsstöd riktar sig till de som deltagit i etableringen och/eller varit utan arbete under lång tid. Av Arbetsförmedlingens statistik framgår att andelen med funktionshinderkod är avsevärt lägre bland de som är födda i ett utomeuropeiskt land jämfört med de som är födda i Sverige. I urvalen som analyseras i denna rapport är denna skillnad också tydlig. Bland de som är födda i Sverige och som påbörjade arbetsträning för första gången 2018 hade 62 procent en funktionshinderkod, medan motsvarande andel var 15 procent bland utomeuropeiskt födda. Motsvarande siffror för de som påbörjade förstärkt arbetsträning är 64 respektive 29 procent (se tabell 9 i tabellbilagan). Mot bakgrund av skillnader i andelen med funktionshinderkod är skillnader i övergång till anställning med lönebidrag i linje med vad som kan förväntas.

I regressionsmodellerna tar vi också hänsyn till typ av anordnare av arbetsträning. I regressionsanalysen har vi inte tagit hänsyn till i vilken utsträckning arbetssökande övergår till en anställning med stöd hos samma typ av arbetsgivare som var anordnare av arbetsträningen. I avsnitt 5.2 görs dock en översiktlig beskrivning av hur vanligt det är. Regressionsanalysen visar att de som arbetstränat hos en anordnare inom idéburen eller offentlig sektor har en högre sannolikhet att övergå till en extratjänst, jämfört med de som arbetstränat hos en anordnare inom övrig sektor (i först hand privat sektor). Deltagare i förstärkt arbetsträning hos Samhall har en högre sannolikhet att övergå till en anställning med lönebidrag, jämfört med de som deltagit i förstärkt arbetsträning hos en privat anordnare. Resultatet vad gäller övergång till extratjänster skulle kunna förklaras av att subventionen enbart riktades till arbetsgivare inom offentlig sektor och inom kulturell, social och idrottslig verksamhet. I dessa verksamheter är det vanligt att arbetsgivare inom idéburen sektor är verksamma.



Figur 9 Sannolikheten att övergå till subventionerad anställning, deltagare i arbetsträning 2018–2022



Figur 10 Sannolikheten att övergå till subventionerad anställning, deltagare i förstärkt arbetsträning 2018–2022

5.3 Korrelation mellan typ av anordnare av arbetsträning och typ av arbetsgivare vid subventionerad anställning

I analysen ovan undersöktes inte i vilken utsträckning arbetssökande övergår till en subventionerad anställning hos samma typ av arbetsgivare som hen arbetstränat hos. För att kunna säga något om detta visas i tabell 5 korrelationen mellan typ av anordnare av arbetsträning och förstärkt arbetsträning, och typ av arbetsgivare vid subventionerad anställning. Här analyseras alla former av subventionerade anställningar tillsammans. Av tabellen framgår att majoriteten av de som övergår till en subventionerad anställning gör det hos samma typ av arbetsgivare som de arbetstränat hos. Rörligheten tycks vara högst bland de som arbetstränat inom idéburen sektor där knappt hälften är kvar hos arbetsgivare inom denna sektor. Bland de som arbetstränat inom övrig sektor är drygt 90 procent kvar hos samma typ av arbetsgivare om de övergår till en subventionerad anställning.

Tabell 5 Korrelation mellan typ av anordnare av arbetsträning och typ av arbetsgivare vid subventionerad anställning. Andel (%) bland de som övergår till en subventionerad anställning (alla typer) direkt efter arbetsträning och förstärkt arbetsträning

Typ av anordnare	Typ av arbetsgivare vid subventionerad anställning			
	Samhall	Idéburen sektor	Offentlig sektor	Övrig sektor
Arbetsträning				
Samhall	76,9	0,0	7,7	15,4
Idéburen	3,8	49,9	19,3	27,0
Offentligt	2,0	2,1	83,3	12,6
Övrigt	2,7	2,0	4,8	90,5
Förstärkt arbetsträning				
Samhall	74,2	1,5	7,3	16,9
Idéburen	6,3	44,4	18,5	30,8
Offentligt	2,3	1,7	82,5	13,5
Övrigt	6,7	5,4	17,5	70,5

6 Sannolikheten att skrivas ut från Arbetsförmedlingen efter deltagande i arbetsträning

I avsnitt 4 analyserades vilka insatser deltagare i arbetsträning och förstärkt arbetsträning övergår till direkt efter arbetsträningen. Som då konstaterades är andelen som övergår direkt till en anställning utan stöd, och skrivs ut från Arbetsförmedlingen, endast mellan 2,5 och 4 procent. Detta är i linje med vad vi kan förvänta oss, givet syftet med arbetsträningen och givet den målgrupp som insatsen riktar sig till.

Det övergripande målet för de arbets sökande själva och för myndigheten är dock att på sikt förbättra chanserna för individen till varaktig etablering på arbetsmarknaden och egenförsörjning, och att minska arbetslösheten. Vi bedömer det därför som intressant att följa kohorter av deltagare i arbetsträning över en längre tidsperiod för att undersöka hur vanligt det är att på lite längre sikt lämna arbetslösheten. Utfallet som studeras i detta avsnitt är således sannolikheten att skrivas ut från Arbetsförmedlingen. Utskrivning kan ske av flera olika orsaker och här analyseras följande utfall:

- Osubventionerat arbete (fått tillsvidareanställning/egen näringsverksamhet, fått tidsbegränsad anställning, fått fortsatt anställning hos samma arbetsgivare, kod 1–3)
- Anställning inom Samhall (kod 4)
- Annan, känd eller okänd orsak (kod 5 och 6)
- Reguljär utbildning (kod 7)

Denna analys genomförs enbart för de som påbörjade arbetsträning och förstärkt arbetsträning för första gången under 2018 och 2019 eftersom uppföljningsperioden då blir (minst) 48 månader. Övergången till anställning på Samhall analyseras enbart för de som deltagit i förstärkt arbetsträning då andelen som deltagit i arbetsträning och påbörjar en anställning på Samhall är mycket låg (se tabell 6).

I tabell 6 visas andelen som har lämnat Arbetsförmedlingen av olika skäl fram till 24 respektive 48 månader efter att arbetsträningen startade bland de som påbörjade arbetsträning under 2018 och 2019. I tabellen visas andelen totalt för alla, men uppdelat efter typ av arbetsträning. Bland de som skrivs ut av okänd orsak kan det finnas en viss andel som faktiskt får en osubventionerad anställning men där Arbetsförmedlingen inte har fått information om detta.

Efter 24 månader har totalt sett drygt 21 procent skrivits ut (avregistrerats) från Arbetsförmedlingen. Efter 48 månader är andelen omkring 34 procent. I gruppen som analyseras i denna rapport är det vanligast att lämna Arbetsförmedlingen av annan, känd eller okänd, orsak. Drygt 10, respektive 16, procent har lämnat av annan orsak efter 24 respektive 48 månader. Andelarna är ungefär de samma oavsett om det

gäller arbetsträning eller förstärkt arbetsträning. En skillnad mellan de två typerna av arbetsträning är att andelen som avregistrerats till arbete är något högre bland de som deltar i arbetsträning, särskilt efter 48 månader, medan andelen som övergår till en anställning i Samhall är högre bland de som har haft förstärkt arbetsträning. För att mer ingående undersöka hur olika bakgrundsfaktorer samvarierar med sannolikheten att lämna Arbetsförmedlingen går vi i nästa avsnitt vidare med en regressionsanalys.

Tabell 6 Andel (%) som har lämnat Arbetsförmedlingen av olika orsaker 24 och 48 månader efter påbörjad **arbetsträning och förstärkt arbetsträning**

Startår 2018 & 2019	Arbetsträning		Förstärkt arbetsträning	
	24 månader	48 månader	24 månader	48 månader
Status efter påbörjad arbetsträning				
Utskriven av alla orsaker	21,1	34,2	22,0	33,4
Osubventionerat arbete	5,8	9,9	4,7	7,9
Samhall	0,8	1,3	3,8	4,7
Reguljär utbildning	4,7	7,0	3,4	4,9
Annan orsak	9,8	16,0	10,0	15,9
Antal individer	17 766		15 593	

6.1 Resultat från regressionsanalysen

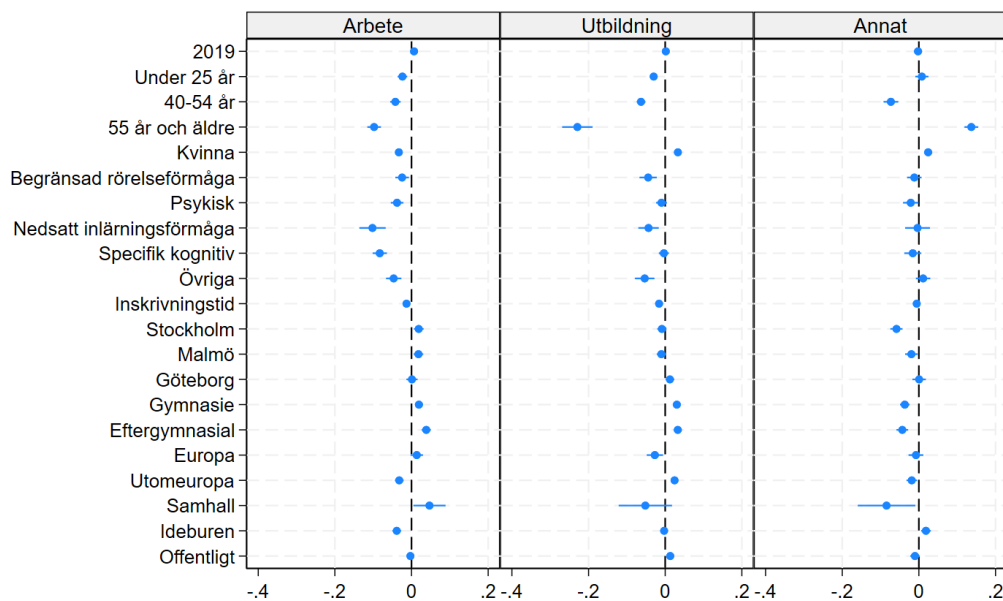
På motsvarande sätt som i avsnitt 5 skattas här regressioner för att undersöka hur olika bakgrundsfaktorer samvarierar med sannolikheten att skrivas ut från Arbetsförmedlingen av olika orsaker 48 månader efter påbörjad arbetsträning.²⁶

Sammantaget uppvisar många av bakgrundsfaktorerna ett samband med övergång till arbete, utbildning eller avregistrering av annan, känd eller okänd, orsak som ligger i linje med vad som kan förväntas. Exempelvis återfinns att:

- yngre har högre sannolikhet att lämna Arbetsförmedlingen för arbete och studier medan äldre (55 år och äldre) har högre sannolikhet att lämna av annan orsak
- deltagare med funktionsnedsättning har lägre sannolikhet att lämna för arbete, men bland de som deltagit i förstärkt arbetsträning är sannolikheten högre att övergå till arbete på Samhall, jämfört med deltagare utan funktionsnedsättning
- deltagare födda i ett utomeuropeiskt land har en lägre sannolikhet att lämna för både arbete och av annan orsak, men högre sannolikhet att lämna för studier, jämfört med de som är födda i Sverige.

²⁶ Det är möjligt att skatta motsvarande regressioner för utfallet efter till exempel 12 eller 36 månader, men på grund av utrymmesskäl presenteras inte dessa resultat i rapporten.

- deltagare med eftergymnasial utbildning har högre sannolikhet att lämna för både arbete och studier, men mindre sannolikhet att lämna av annan orsak, jämfört med de som har högst förgymnasial utbildning.



Figur 11 Sannolikheten att avregistreras från Arbetsförmedlingen inom 48 månader efter påbörjad förstärkt arbetsträning. Deltagare som påbörjade förstärkt arbetsträning 2018 och 2019.

Nedan diskuteras resultaten från regressionsanalysen i mer detalj. De skattade sambanden presenteras med hjälp av samma typ av diagram som i avsnitt 5. Fullständiga resultat återfinns i tabell 10 och 11 i tabellbilagan.

Ålder tycks över lag ha en stor betydelse för vad som händer efter arbetsträningen. Den yngsta åldersgruppen (25 år eller yngre) har en högre sannolikhet att både lämna för arbete och för reguljär utbildning, jämfört med de som är äldre. Den äldsta åldersgruppen (55 år eller äldre) har lägst sannolikhet att övergå till reguljär utbildning men högst sannolikhet att lämna av annan orsak. Då annan orsak exempelvis inkluderar pension är detta ett resultat i linje med vad som kan förväntas.

Det finns också tydliga skillnader mellan män och kvinnor där kvinnor har lägre sannolikhet att övergå till arbete, men signifikant högre sannolikhet att övergå till reguljär utbildning eller lämna Arbetsförmedlingen av annan orsak.

Oavsett typ av funktionsnedsättning har deltagare med en funktionshinderkod en lägre sannolikhet att övergå till arbete. Ett undantag gäller deltagare i förstärkt arbetsträning och övergång till arbete på Samhall där det omvända sambandet gäller: arbetssökande med en funktionshinderkod har en högre sannolikhet jämfört med de

utan funktionshinderkod. Detta är dock ett förväntat resultat givet Samhalls uppdrag och målgruppen som Samhall riktar sig till.

Arbetsökande som är födda i ett utomeuropeiskt land och som har deltagit i arbetsträning har en lägre sannolikhet att avregistreras för arbete, jämfört med de som är födda i Sverige, men även en lägre sannolikhet att lämna av annan orsak. Samtidigt är sannolikheten högre att de påbörjar en reguljär utbildning. Ett sådant resultat kan delvis bero på ett större behov av att delta i reguljär utbildning eftersom en högre andel har högst förgymnasial utbildning bland de som är födda i ett utomeuropeiskt land.

Resultaten vad gäller utbildningsnivå ligger också i linje med vad som kan förväntas där deltagare med eftergymnasial utbildning har högre sannolikhet att lämna för både arbete och utbildning, men lägre sannolikhet att lämna för annan orsak.

När det gäller de regionala skillnaderna är det svårt att dra några tydliga slutsatser då skillnaderna är relativt små. Dock framgår att de som är bosatta i storstadsregionerna, framför allt Stockholm och Göteborg, har en högre sannolikhet att lämna Arbetsförmedlingen av annan orsak. Det är inte uppenbart vad ett sådant resultat förklaras av då vi till exempel kontrollerar för ålder och födelseregion. Det vill säga, skillnader mellan regionerna kan till exempel inte förklaras av att deltagare i storstadsregionerna i genomsnitt är äldre, och att äldre i högre utsträckning lämnar av annan orsak. För att kunna säga något mer om vad dessa skillnader beror på skulle det behövas en fördjupad analys av regionala skillnader i användning av olika insatser, samt sammansättningen av deltagare i olika insatser.

Även i denna modell inkluderas kontroller för typ av anordnare och det finns vissa skillnader. Både när det gäller arbetsträning och förstärkt arbetsträning är sannolikheten lägre för de som arbetstränat inom idéburen sektor att lämna för osubventionerat arbete, jämfört med de som arbetstränat hos anordnare inom gruppen "övriga". Det kan finnas olika förklaringar till detta och det är inte möjligt att i denna typ av analys ge något definitivt svar på vad det kan bero på. En möjlig förklaring, som också diskuterades ovan, är att arbetsökande som arbetstränar inom idéburen sektor står längre ifrån arbetsmarknaden än de som arbetstränar hos andra typer av anordnare, och att de faktorer vi kontrollerar för i analysen inte i tillräcklig utsträckning kan ta hänsyn till dessa skillnader. Det kan till exempel handla om ohälsa eller sociala svårigheter som inte kan observeras i de data som används. Det är alltså värt att understryka att resultaten som återfinns i denna rapport inte ska tolkas i termer av kausala effekter. Det vill säga, det går inte att dra några slutsatser kring om det är typen av anordnare i sig som förklarar sambanden, eller om sambanden kan observeras på grund av skillnader i sammansättningen av deltagare i avseenden som vi inte har kunnat ta hänsyn till.

Andra intressanta resultat när det gäller typ av anordnare är att de som haft förstärkt arbetsträning hos Samhall har en betydligt högre sannolikhet att övergå till en anställning just på Samhall, jämfört med de som haft förstärkt arbetsträning hos

andra typer av anordnare. De som har arbetstränat inom offentlig sektor har en något
högre sannolikhet att övergå till reguljär utbildning.

7 Avslutande diskussion

Arbetsträning och förstärkt arbetsträning är insatser som riktar sig till arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden. En analys av sammansättningen av deltagarna visar att en stor andel tillhör grupper som bedöms ha en svagare konkurrensförmåga på arbetsmarknaden. Antalet personer som deltar i arbetsträning har minskat tydligt sedan 2018, och analysen visar att de som deltar under senare år har varit arbetslösa under längre tid. Andelen som har en funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga samt andelen 55 år eller äldre har ökat.

Analysen av flöden mellan insatser före och efter arbetsträning visar att matchningsinsatser är den vanligaste insatsen innan båda formerna av arbetsträning. Kartläggning och arbetsrehabiliterande insatser är också vanliga insatser innan arbetsträningen påbörjas. Även om det är ovanligt att skrivas ut för arbete direkt efter arbetsträning, är det relativt vanligt att övergå till någon form av subventionerad anställning. I genomsnitt 20 respektive 12 procent av deltagarna övergick direkt till någon form av subventionerad anställning efter arbetsträning respektive förstärkt arbetsträning. Lönebidragsanställning var vanligast men när extratjänsterna fanns var detta också en vanlig stödform.

Vid en fördjupad analys av hur olika bakgrundsfaktorer samvarierar med sannolikheten att övergå till olika former av subventionerade anställningar framkommer att de som deltagit i arbetsträning inom idéburen eller offentlig sektor övergår till extratjänst i högre utsträckning än de som arbetstränat hos andra typer av anordnare. En möjlig tolkning är att arbetsgivare inom dessa sektorer med hjälp av arbetsträning har kunnat identifiera individer som de sedan är beredda att anställa med någon form av anställningsstöd. Extratjänster kunde då vara ett attraktivt alternativ på grund av den höga subventionsgraden. En analys av sambandet mellan typ av anordnare av arbetsträning och typ av arbetsgivare vid en subventionerad anställning visar på en hög korrelation dem emellan. Bland de som övergår till en subventionerad anställning efter arbetsträningen är det vanligast att vara kvar hos samma typ av anordnare/arbetsgivare.

En långtidsuppföljning av individer som började arbetsträning 2018 och 2019 visar att efter 48 månader har omkring 34 procent skrivits ut från Arbetsförmedlingen. Det vanligaste skälet är att skrivas ut av annan känd, eller okänd, orsak. Då medelåldern är relativt hög innefattar denna andel även de som lämnar arbetskraften på grund av hög ålder. Av beskrivningen framgår också att andelen som lämnade för en osubventionerad anställning var mellan omkring 8 och 10 procent fyra år efter att arbetsträningen påbörjades.

Syftet med analysen har inte varit att undersöka effekterna av arbetsträningen vilket innebär att det inte är möjligt att dra några slutsatser kring hur det skulle ha gått för dessa individer om de inte deltagit i arbetsträning. En slutsats utifrån tidigare forskning är dock att många grupper av arbetssökande är hjälpta av att få ta del av insatser som innebär att man vistats på en arbetsplats, exempelvis genom praktik

eller subventionerad anställning. Arbetsträningen utförs också på en arbetsplats men där arbetsuppgifterna i viss mån är anpassade och det finns inga krav på prestation. Analysen visar att övergång till subventionerade anställningar är relativt vanligt vilket kan vara en indikation på att arbetsträning bidrar till att föra arbetssökande närmare arbetsmarknaden.

Från arbetsgivarens perspektiv innebär arbetsträning ett mer begränsat (ekonomiskt) åtagande än vad både praktik, subventionerad anställning och osubventionerad anställning gör då arbetsgivare erhåller en ersättning för att anordna en plats. Om individen är kvar på samma arbetsplats och hens produktivitet ökar och stödbehovet minskar, är det inte omöjligt att arbetsträning eller förstärkt arbetsträning efterföljs av en subventionerad anställning. För arbetsgivaren handlar det om att gå från att erhålla en viss ersättning som kompenserar för extra kostnader, till att betala en del av lönekostnaden. Logiken med minskad stödnivå i takt med att individens produktivitet ökar gäller också för lönebidrag.

Regeringen har en uttalad ambition om att stärka stödet till långtidsarbetslösa och att fler ska ta del av arbetsnära insatser som praktik och nystartsjobb. Många i gruppen har varit borta från arbetsmarknaden länge, eller har inte alls kommit in på arbetsmarknaden. För vissa i gruppen kan det finnas behov av att komma ut på en arbetsplats, vilket initialt kan underlättas av att arbetsgivaren erhåller (merkostnads)ersättning eller om subventionsgraden är hög. Sammantaget visar analysen på att arbetsträning och förstärkt arbetsträning kan ha en funktion att fylla, i en möjlig kedja av insatser, för att långtidsarbetslösa successivt ska kunna förbättra sina chanser att etablera sig på arbetsmarknaden.

Under hösten 2023 ändrade Arbetsförmedlingen sina rutiner vad gäller anvisning till arbetsträning, och handläggare ska i första hand anvisa till en fristående aktör när det är möjligt. Det är i dagsläget svårt att bedöma hur det kommer påverka deltagandet i arbetsträning och förstärkt arbetsträning framöver. Möjliga alternativ utgörs idag i första hand av tjänsterna steg till arbete och arbetsintegrerande övningsplatser. Eftersom dessa är relativt nya tjänster finns det begränsade möjligheter att undersöka resultaten i dem. Vår bedömning är dock att resultat och analyser i denna rapport kan utgöra ett viktigt kunskapsunderlag om myndigheten framledes ska analysera hur resultaten i en ny tjänst förhåller sig till tidigare insatser riktade till en liknande målgrupp.

Referenser

- Arbetsförmedlingen (2021). Unga med funktionsnedsättning på Arbetsförmedlingen. En fördjupad analys. Arbetsförmedlingen analys 2021:20.
- Arbetsförmedlingen (2023). Återrapport. Uppdrag till Arbetsförmedlingen att analysera och redovisa behov hos långtidsarbetslösa som står särskilt långt ifrån arbetsmarknaden. Diarienummer: Af-2022/0114 1951.
- Arbetsförmedlingen (2024). Kartläggning av kompletterande bedömning. Del 1 i Arbetsförmedlingens utvärdering av det nya arbetssättet. Diarienummer: Af-2023/0059 6504. Arbetsförmedlingen analys 2024:3.
- Brinchmann, B., Widding-Havneraas, T., Modini, M., Rinaldi, M., Moe, C. F., McDaid, D., Park, A-L., Killackey, E., Harvey, S. B., Mykletun, A. (2020). A meta-regression of the impact of policy on the efficacy of individual placement and support. *Acta Psychiatrica Scandinavia*. Vol. 141. s. 206-220.
- Card, D., Kluge, J., och Weber, A. (2018). What works? A meta analysis of recent active labour market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, Vol. 16(3), s. 894-931.
- ESF (2022). Arbetsträning, och sen...? Hur arbetsträning genom samordningsförbundsfinansierade insatser kan utvecklas för att tydligare leda vidare mot arbete. En uppföljning av ESF-projektet *Rätt stöd för mig!*
- Oxford Research (2021). Utvärdering av arbetsträning i arbetsintegrerande sociala företag. Utvärdering inom ramen för ESF-projektet MIA Vidare, 2021/8.
- Regeringen (2023). Budgetpropositionen för 2024. Utgiftsområde 14 – Arbetsmarknad och arbetsliv. Prop. 2023/24:1.