

verket

Månadsrapport

– Sveriges vassaste omvärldsbevakning av arbetsmarknadsfrågor

Helsingborg – först på bollen med aktivitetskrav?

Kommun

Intervju med **Valdemar Rusch** som riggar projektet med aktivitetskrav i Helsingborgs Kompetensarena.



RESULTATÖVERSYN

Arbetsförmedlingen

AF börjar häva avtal med leverantörer som har lågt resultat.

AKTIVA VAL

Arbetsförmedlingen

Hur många arbetssökande i ROM2 väljer sin leverantör?

PEOPLE HUB

Cornwall

Internationell utblick – hur gör man i Storbritannien?

Det våras för ministern

Våren är här, och med den kommer ljusare kvällar, pollen – och en arbetsmarknadsminister som kanske borde ha hållit fingrarna borta från aktieapparna. För samtidigt som han visste att ett bolag skulle få ett rejält statligt kontrakt, råkade han också köpa aktier i just det bolaget. Det är kanske inte olagligt – men det är definitivt... otajmat.

Det är nog helt enkelt svårt att kombinera daytrading med statsrådsuppdrag. Särskilt när man har ansvar för en sektor där tusentals företag, organisationer och människor förväntar sig tydlighet, integritet – och fullt fokus på uppdraget.

Vilket är synd, för det händer faktiskt mycket bra inom arbetsmarknadspolitiken just nu. Resultatuppföljningen i Rusta och matcha 2 är ett exempel – ett rejält kliv mot att kvalitet ska få konsekvenser, både uppåt och nedåt. Det nya förfrågningsunderlaget ger struktur, och förenklingarna i omställningsstudiestödet har potential att faktiskt göra skillnad för människor mitt i livet.

Runt om i kommunerna förbereder man sig nu för de nya aktivitetskraven. Det pratas mer samordning, mer närvaro, mer insyn – men också om ökade krav och resursfrågor. Hur det ska gå till i praktiken är inte helt klart, men en sak är säker: kommunernas roll i arbetsmarknadspolitiken håller på att växa, och det sker snabbt.

Så även om mars bjöd på ett och annat distraktionsmoment, känns det som att själva systemet börjar röra på sig igen. Kanske ser vi början på något som faktiskt kan kallas för en nystart om än en luddig sådan.

I detta nummer av Werkets Månadsrapport får vi en exklusiv pratstund med Valdemar Rusch i Helsingborg, vi gör en internationell utblick till People Hub i Storbritannien, tittar närmare på både nya förfrågningsunderlaget och resultatöversynen i ROM2, och dyker dessutom ner i Samhallutredningen – samt mycket mer.

Trevlig läsning!

Björn Elmquist

bjorn@verket.nu | 070-888 26 01



INNEHÅLL MARS 2025

- 3 Aktiva val**
Var femte deltagare i ROM2 väljer inte sin leverantör
- 5 Helsingborgs Kompetensarena**
En exklusiv intervju med Valdemar Rusch om projektet.
- 7 People Hub i Cornwall**
En internationell utblick – arbetsmarknadsinsatser i UK
- 9 Rekordmånga till YH**
Under 2024 ökade både antalet sökande och studerande.
- 10 Samhallutredningen**
Utredning vill att staten ska ställa högre krav.
- 11 Nytt FFU för ROM2**
AF släpper ett nytt förfrågningsunderlag.
- 12 Resultatöversyn**
AF häver avtal för leverantörer med lågt resultat
- 13 Notiser**
Månadens nyheter i korthet.
- 14 Statistik – makro**
Vi mäter temperaturen på arbetsmarknaden
- 18 Statistik – tjänster**
Statistik för ROM2, STA och IPSU
- 25 Statistik – utbildning**
Antalet deltagare i AUB och FUB

Arbetsförmedlingen

Var femte deltagare i ROM2 väljer inte leverantör

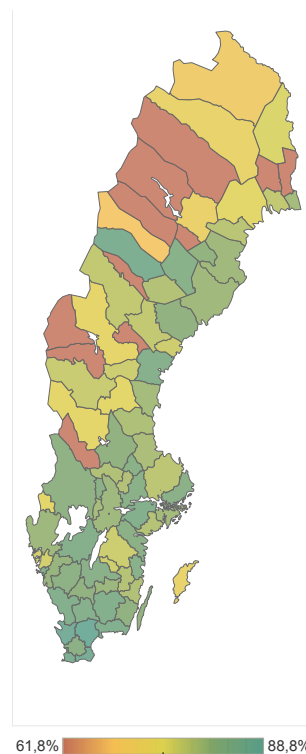
En av de bärande principerna i ett valfrihetssystem är kundvalet. Tanken är att valfriheten ska premiera de bästa leverantörerna i systemet och på sikt slå ut de som underpresterar. Det är en bärande tanke också inom Rusta och matcha 2, men en betydande del av deltagarna gör inget aktivt val av leverantör.

Sedan Rusta och matcha 2 startade i maj 2023 har Arbetsförmedlingen fattat beslut om 179 334 anvisningar. Av dessa har 30 466, motsvarande 17 procent, av anvisningarna gjorts utan ett aktivt val. I de fall en anvisad deltagare inte aktivt väljer en leverantör tillämpas den så kallade "ickevalsprincipen", som inom Rusta och matcha 2 innebär att deltagaren anvisas till den leverantör som har ett kontor närmast deltagarens hemadress.

I juli 2024 steg andelen personer som inte gjorde ett aktivt val oväntat till nästan 37 procent. Arbetsförmedlingen har inte kunnat förklara varför, men uppger

att "det kan ha varit så att någon form av störning i de operativa systemen förhindrade aktiva val". Bortsett från denna avvikelse har andelen deltagare som inte aktivt väljer leverantör varit närmast konstant över tid, och ligger också i linje med vad som uppmätts i de tidigare tjänsterna Stöd och matchning (STOM) och Rusta och matcha (KROM).

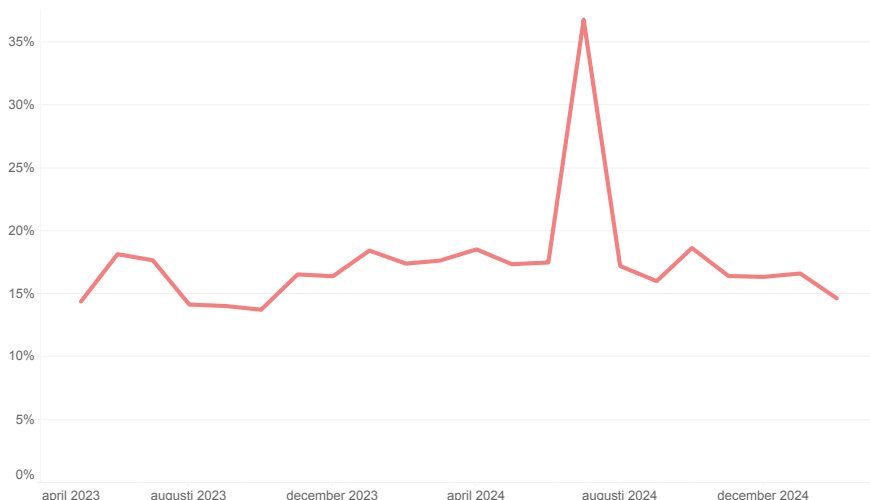
Det finns stora skillnader i andelen deltagare som gör ett aktivt val i olika delar av landet. Lägst andel som gjort ett aktivt val fanns i Malung-Sälen-Vansbro (61,8 procent) och högst andel i Kristianstad (88,1 procent). I de södra och mellersta delarna av Sverige är det



Andelen deltagare som gjort ett aktivt val i respektive leveransområde

vanligare att deltagarna gör ett aktivt val av leverantör.

I viss utsträckning samvarierar andelen deltagare som gör ett aktivt val med antalet leverantörer. I de norra delarna av landet finns färre leverantörer, och i dessa områden är andelen deltagare som inte aktivt väljer leverantör också



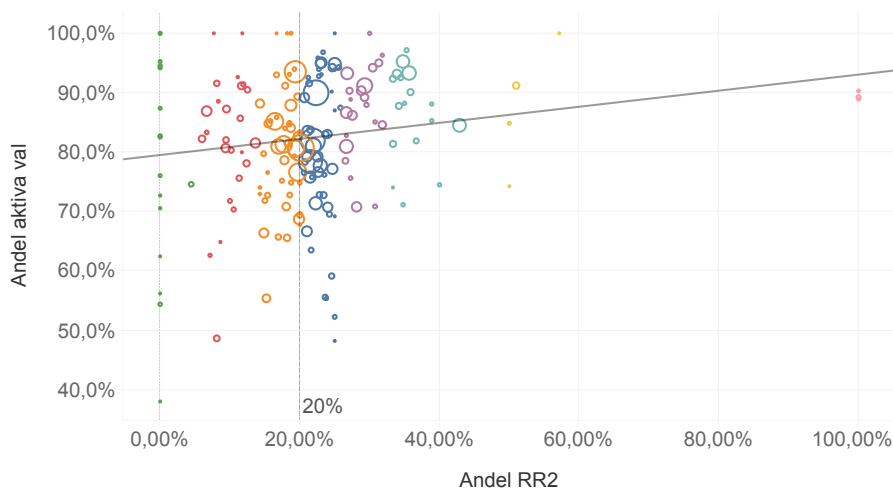
Andelen deltagare som inte aktivt valt leverantör i ROM2

högre. Sambandet är dock inte entydigt.

Det är också stora skillnader i andelen som gör ett aktivt val mellan de olika leverantörerna i ROM2. Andelen som gjort ett aktivt val för att hamna hos en specifik leverantör spannar mellan 100 procent och 38 procent.

Ett visst samband kan skönjas mellan leverantörernas prestation, i form av andelen resultat 2 eller genomsnittliga betyg, och andelen som gjort ett aktivt val av leverantör. Sambandet är dock svagt. I sammanhanget bör dock poängteras att betyg är en ny företeelse, och att deltagarna inte haft några prestationsmått att basera sitt val på förrän i slutet av januari 2025.

Det svaga sambandet mellan aktiva val och resultat belyser tydligt att den marknaden som Arbetsförmedlingen skapat inte fungerat som tänkt.



Samband mellan andelen aktiva val och andel RR2 (K2 2023) på leverantörsnivå. Varje leverantör representeras av en cirkel och storleken avgörs av antalet nya deltagare.

- Välpresterande leverantörer har i alldeles för låg grad "belönats" med större deltagarantal.
- Deltagare har aktivt valt sämre presterande leverantörer till fördel för de bättre presterande.
- Det finns små leverantörer som inte lyckat producera ett enda RR2 som ändå har 100% andel aktivt val bland deltagarna.

Werket kommenterar

Det är problematiskt att en så pass stor andel av deltagarna i ROM2 inte aktivt väljer leverantör av tjänsten. Därigenom sätts ett av fundamenten i ett välfungerande valfrihetssystem ur spel.

Bristen på prestationsdata för leverantörerna kan vara en förklaring till att andelen som inte gör ett aktivt val är så pass stor. Om så är fallet bör vi kunna förvänta oss att en större andel deltagare gör ett aktivt val framöver. Samtidigt är andelen som inte aktivt väljer leverantör i paritet med tidigare matchnings-tjänster, där tillkomsten av prestationsdata inte tycks ha påverkat andelen aktiva val nämnvärt.

Värt att poängtera är också att andelen som

de facto inte gör ett aktivt val skulle kunna vara ännu högre - vi vet inte i vilken utsträckning deltagare i tjänsten väljer den första bästa leverantören de hittar i söktjänsten för leverantörer, utan närmare överväganden.

Arbetsförmedlingen bör aktivt arbeta med att öka andelen deltagare som aktivt väljer leverantör. Samtidigt bör myndigheten, nu när betyg finns publicerade i tjänsten, också ändra ickevalsprincipen så att de deltagare som inte väljer leverantör hamnar hos de som presterat bäst, inte de som råkar ligga närmast.

Till dess behöver leverantörerna i tjänsten noga överväga var de har sina kontor, speciellt i de norra delarna av landet, eftersom en betydande del av deltagarna fördelas helt och

hållet baserat på denna faktor.

Slutligen går det att konstatera att Arbetsförmedlingens upphandlade marknad misslyckats i flera hänseenden. Icke-presterande leverantörer har tillåts fortsätta med sin verksamhet över lång tid. Samtidigt har deltagarna inte haft några möjligheter att välja de bästa leverantörerna. Dessa misslyckanden går dels ut över välpresterande leverantörer men främst de arbetssökande. Arbetssökande som ovetandes anvisas in i en svårnavigerad djungel av aktörer där fel val kan innebära förlängd tid i arbetslöshet, tid som i många fall kan räknas i år. Arbetsförmedlingens annonserade resultatöversyn kommer inte en dag för sent.

Kommun

Helsingborg – först på bollen med aktivitetskrav?

Långtidsarbetslösheten är en av de största utmaningarna på arbetsmarknaden, men i Helsingborg testas nu en ny lösning. Kompetensarena är ett pilotprojekt där 300 deltagare får stöd genom en kombination av utbildning, matchning och arbetsplatsförlagda aktiviteter.

I Helsingborg har arbetsmarknadsförvaltningen tagit ett nytt grepp för att stötta personer som står långt från arbetsmarknaden. Genom Kompetensarena, ett pilotprojekt med 300 deltagare, testas en modell där utbildning, arbetsmarknadsinsatser och individuellt stöd kombineras för att skapa vägar till arbete och studier.

- Vi ser att det finns många personer, som uppbär ekonomiskt bistånd, som faktiskt är redo att arbeta, men som behöver stöd och rätt kontakter för att ta steget. Kompetensarena handlar om att ge dem den möjligheten, säger Valdemar Rusch, enhetschef för Kompetensarena.

En ny modell för att bryta långtidsarbetslösheten

Kompetensarena är ett svar på den utredning om aktivitetskrav för personer i försörjningsstöd som diskuterats på nationell nivå. Helsingborg har valt att inte vänta på statliga beslut utan istället proaktivt testa en modell där deltagarna erbjuds strukturerade aktiviteter och individuellt anpassat stöd.

- Vi vill förbereda oss så mycket som möjligt för kommande förändringar och skapa en stabil struktur redan nu, säger Valdemar Rusch.

Fokus ligger på att hjälpa personer som har arbetserfarenhet men av olika skäl

hamnat utanför arbetsmarknaden.

- Det är otroligt tufft att vara arbetssökande idag. Många fastnar i ett system där hundratals personer konkurrerar om samma jobb. Vi måste bryta det mönstret genom att ge dem en verklig chans att komma vidare, säger Valdemar Rusch.

Multikompetenta team hjälper deltagarna

En viktig del av Kompetensarena är de multikompetenta team som arbetar med deltagarna. Varje team består av:

Arbetsmarknadssekreterare, som ansvarar för handläggning kopplat till försörjningsstöd.

Studie- och yrkesvägledare (SYV), som hjälper deltagarna att hitta utbildningar och kompetensutveckling.

Matchare, som arbetar aktivt med arbetsgivare för att skapa jobbmöjligheter.

Den här modellen ger en helhetssyn på individens behov och skapar en tydlig struktur där deltagarna får stöd genom hela processen.

Valdemar Rusch

Yrke: Enhetschef

Arbetsgivare: Helsingborgs Arbetsmarknadsförvaltning

Aktuell: Leder pilotprojektet Kompetensarena där 300 deltagare får stöd genom utbildning, matchning och arbetsplatsförlagda aktiviteter.



- Det handlar inte bara om att koppla ihop arbetssökande med jobb, utan också om att bygga upp deras självförtroende och stötta dem på vägen, säger Rusch.

Utbildning, praktik och upphandling av insatser

Utöver stödet genom teamen kommer en viktig del av Kompetensarens arbete vara samarbetet med leverantörer av arbetsmarknadsinsatser. Helsingborg kommer att arbeta både med interna insatser och upphandling av externa leverantörer för att säkerställa att deltagarna får bästa möjliga stöd.

- Vi ser att vissa kommuner väljer att enbart använda interna resurser, men vi tror på en kombination. Därför kommer vi att upphandla insatser som kompletterar våra egna verksamheter och skapar fler möjligheter för deltagarna, förklarar Rusch.

En upphandling är nära förestående.

Samarbete med arbetsgivare och användning av lönestöd

En annan viktig del av Kompetensarens strategi är samarbetet med arbetsgivare. För att öka möjligheterna till anställning

arbetar projektet aktivt med företag inom logistik, städ, lokalvård och industri, där behovet av arbetskraft är stort.

Dessutom ser Helsingborg en potential i att använda lönestöd som nystartsjobb och lönebidrag mer effektivt.

- Vi ser att vi har många deltagare som skulle kunna få anställning med stöd, men att de inte alltid når fram till arbetsgivarna. Därför jobbar vi aktivt med att koppla rätt personer till rätt företag, säger Rusch.

Effektiv uppföljning ger resultat

För att säkerställa att insatserna gör skillnad följer Kompetensarena systematiskt upp deltagarnas utveckling. Genom att analysera vilka insatser som leder till jobb och studier kan projektet ständigt förbättra sina metoder.

- Vi ser våra handläggares relation till deltagarna som avgörande. Många har tappat självförtroendet efter en lång tid i arbetslöshet, och därför är det så viktigt att ha någon som tror på dem och stöttar dem framåt, säger Rusch.

Kompetensarena följer varje person genom hela processen och analyserar vad som fungerat bäst. Om en insats inte

leder till jobb eller studier analyseras vad som kan förbättras för att göra verksamheten mer effektiv.

En modell att bygga vidare på

Efter piloten är tanken att modellen ska kunna skalas upp och omfatta fler deltagare. Kompetensarena förväntas spela en central roll i Helsingborgs framtida arbetsmarknadsinsatser.

- Vi bygger en modell som kan växa. Med rätt stöd och tydliga vägar in i arbete och utbildning kan vi bryta långtidsarbetslösheten och skapa långsiktiga lösningar, säger Rusch.

På nästa sida kan du läsa om **People Hub i Cornwall, Storbritannien** – en modell som kombinerar utbildning, individuell coachning och samarbete med arbetsgivare. Även om **Helsingborgs Kompetensarena** skiljer sig på flera punkter, finns likheter i synen på individanpassat stöd och vikten av samverkan mellan olika aktörer.

Färre klagomål i ROM2 under 2025

Under årets två första månader har Arbetsförmedlingen noterat en minskning i antalet klagomål på externa leverantörer jämfört med samma period förra året. I januari inkom 409 klagomål, och i februari 484, en tydlig minskning från 531 respektive 529 klagomål under motsvarande månader 2024.

En betydande del av klagomålen rör bemanning – framför allt misstankar om att leverantörer har för få anställda, att öppettider inte följs eller att personal saknar relevant kompetens. Dessa frågor kommer prioriteras i myndighetens planerade uppföljningar under året.

Arbetsförmedlingen har som målsättning att genomföra minst ett fysiskt besök per år på varje leverantörsadress. Nya adresser ska kontrolleras inom två månader från det att den första deltagaren tagits emot. Vid misstankar om brister, särskilt kopplat till bemanning, genomförs ofta samordnade kontrollbesök på flera adresser samtidigt.

Under januari och februari avslutades totalt 923 ärenden som rörde klagomål eller andra former av granskning. Av dessa ledde 303 till en skriftlig utredningsrapport som lämnades vidare för beslut om eventuella åtgärder eller sanktioner. Det genomfördes även särskilda granskningar av leverantörer som pekats

ut genom riskbedömningar.

För att effektivisera uppföljningsarbetet har Arbetsförmedlingen börjat använda digitala möten som komplement till de fysiska besöken. Videomöten används framför allt för att följa upp åtgärder som redan påbörjats eller genomförts, vilket sparar tid för både myndigheten och leverantörerna.

Syftet med uppföljningarna är att kontrollera att leverantörerna följer sina avtal och att de tjänster som erbjuds håller god kvalitet. Genom ett mer riktat och systematiskt kontrollarbete försöker myndigheten identifiera och hantera brister i verksamheten.



Internationell utblick

People Hub -en väg tillbaka till arbetslivet i Cornwall

I Cornwall, längst ner i sydvästra England, har People Hub blivit en central knutpunkt för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Genom en kombination av vägledning, utbildning och nära samarbete med arbetsgivare hjälper de både långtidsarbetslösa och personer i behov av omskolning att hitta sin väg till arbete. Kan detta brittiska initiativ vara en modell även för Sverige?

I Sverige har kommuner börjat ta en mer aktiv roll i arbetsmarknadspolitiken, särskilt för grupper som har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Samtidigt har samarbetet mellan kommuner och Arbetsförmedlingen ofta varit utmanande. I Storbritannien har man på flera håll lyckats skapa starka partnerskap mellan lokala myndigheter och arbetsmarknadens parter – och People Hub är ett exempel på det.

Projektet drivs av Cornwall Council och är finansierat genom brittiska arbetsmarknadsmedel som motsvarar den tidigare Europeiska socialfonden (ESF).

People Hub fungerar som en central kontaktpunkt för personer som är arbetslösa, undersysselsatta eller behöver vidareutbildning. Till skillnad från många arbetsmarknadsprogram är det helt frivilligt att delta, vilket enligt programansvariga har lett till högre motivation bland deltagarna.

– Vi märker att när människor själva söker sig till oss, snarare än att bli hänvisade via ett obligatoriskt program, så är de mer engagerade och villiga att investera i sin egen utveckling, säger Clair Murray, Training Framework Coordinator för People Hub.

Personligt stöd – mer än bara utbildning

People Hub arbetar med en triagemodell, där deltagarnas behov kartläggs noggrant innan de slussas vidare till rätt insats. För vissa handlar det om att gå en utbildning för att få rätt kompetens, medan andra kan behöva stöd med att skriva CV, öva på jobbintervjuer eller hantera praktiska hinder som transport till jobbet.

För att möta individernas olika behov samarbetar People Hub med två typer av leverantörer: specialist partners och aktörer inom ett upphandlat ramavtal för utbildning.

De specialiserade partner-organisationerna fokuserar på att hjälpa individer med specifika utmaningar. Organisationer som Pentreath och Pluss stödjer personer med psykisk ohälsa och funktionsnedsättningar, medan St Petrocs arbetar med att hjälpa hemlösa. Konnect Communities fokuserar på att återintegrera tidigare kriminella i arbetslivet, och andra aktörer stöttar veteraner, personer med språksvårigheter eller individer som står mycket långt från arbetsmarknaden.

Utöver dessa specialiserade partners har People Hub ett ramavtal för utbildning med 27 utbildningsleverantörer, som erbjuder kurser inom olika bran-

scher. Exempelvis tillhandahåller en leverantör som nyligen startat verksamhet i Sverige, the Digital College, utbildningar online inom olika branscher, medan andra aktörer erbjuder yrkesutbildningar anpassade efter arbetsmarknadens behov. Tack vare detta nätverk kan People Hub säkerställa att deltagarna får både rätt utbildning och det stöd som krävs för att kunna genomföra den.

– Det handlar inte bara om att hitta ett jobb, utan om att skapa en hållbar väg in på arbetsmarknaden, säger Clair Murray.

Starka samarbeten ger resultat

En viktig faktor bakom People Hubs framgång är det nära samarbetet

Clair Murray



Yrke: Training Framework Coordinator

Arbetsgivare: People Hub, Cornwall

Aktuell: Är med och driver projektet People Hub som blivit en central knutpunkt för arbetssökande i Cornwall.

med Jobcentre Plus, den brittiska motsvarigheten till Arbetsförmedlingen. Jobbcentren fungerar som en inkörsport till programmet, men det är alltid upp till individen om de vill delta.

I Sverige har samarbetet mellan kommuner och Arbetsförmedlingen ofta kantats av problem – bland annat på grund av otydliga ansvarsområden och brist på informationsutbyte. I Cornwall har People Hub lyckats bygga partnerskap där både offentliga aktörer och arbetsgivare är involverade.

– Vi har regelbundna möten med våra samarbetspartners och representanter från Department for Work and Pensions (DWP). Genom att hålla en öppen dialog säkerställer vi att alla aktörer vet vad som är på gång och kan samverka effektivt, berättar Clair Murray.

Uppföljning och resultat

Ett av de områden där People Hub har gjort stora framsteg är uppföljning och mätning av effekterna av deras insatser. Programmet använder sig av 39 olika mätpunkter för att analysera hur väl deltagarna rör sig närmare arbetsmarknaden – en slags progressionsmätning.

– Det handlar inte bara om att få in folk i arbete. Vi mäter även framsteg som att någon börjar en utbildning, får bättre ekonomisk stabilitet eller engagerar sig i en samhällsaktivitet, berättar Clair Murray.

För att hålla koll på resultaten och säkerställa att insatserna är effektiva, använder People Hub både interna och externa uppföljningssystem. De samlar data om hur många som fått jobb, bytt karriär eller förbättrat sin anställningsbarhet. Denna information används inte bara för att återrapportera till den fond man får bidrag från, utan också för att löpande justera programmet och förbättra stödet för deltagarna.

En annan nyckel till framgång är att de har skapat en stark relation med arbetsgivarna i Cornwall. Genom att förstå vilka branscher som har kompetensbrist kan de anpassa sina insatser efter arbetsmarknadens behov och säkerställa att deras deltagare har de färdigheter som krävs.

Vad ligger bakom framgången?

Det finns flera faktorer som har bidragit till People Hubs framgång.

Flexibilitet – Deltagarna kan få hjälp utifrån sina individuella behov, oavsett om det handlar om utbildning, jobbsökning eller socialt stöd.

Starkt partnerskap – Samarbetet med både specialist-organisationer och utbildningsaktörer gör att de kan erbjuda en helhetslösning.

Långsiktig uppföljning – Med 39 olika indikatorer kan de mäta framsteg på fler sätt än bara anställning.

Nära arbetsmarknaden – Genom att anpassa utbildningarna till arbetsgivarnas behov säkerställer de att deltagarna har rätt kompetens.

Clair Murray sammanfattar det så här:

– Vi har byggt upp ett program där människor känner sig välkomna, får stöd på sina egna villkor och där vi samarbetar med arbetsgivare för att skapa verkliga möjligheter. Det är därför People Hub fungerar.

Svår samverkan med AF

En ny rapport från IFAU visar att samverkan mellan Arbetsförmedlingen och kommuner har blivit svårare. Förändringar som nedläggning av lokalkontor, ökad digitalisering och en större roll för privata utförare har enligt många kommunala företrädare lett till att Arbetsförmedlingen blivit mindre tillgänglig och svårare att samarbeta med.

Studien bygger på intervjuer med chefer och handläggare i tio kommuner och visar att en majoritet av samverkansformerna kan klassificeras som antingen komplementära eller konfrontativa, snarare än kooperativa. Det innebär att

de olika aktörerna ofta har olika mål eller tillvägagångssätt, vilket i praktiken leder till bristande samordning. Endast en kommun uppvisade ett tydligt kooperativt samverkansarrangemang med gemensamma mål och stark tillit.

Kommunerna lyfter särskilt fram svårigheter att samverka kring personer som står långt från arbetsmarknaden och är beroende av kommunalt försörjningsstöd. Många intervjuade uppger att Arbetsförmedlingen fokuserar på mer "anställningsfärdiga" grupper, vilket försvårar gemensamma insatser för de som har störst behov av stöd. Från Arbetsförmedlingens håll beskrivs dock problemen ofta som övergående och

relaterade till omorganiseringen.

Rapporten pekar på att skillnader i mål, ansvarsfördelning och professionella perspektiv bidrar till att samverkan ofta blir yttlig eller konfliktfylld. Trots att samverkan är avgörande enligt lag och policy, verkar det finnas ett växande glapp mellan intention och verklighet. Studien efterlyser tydligare mandat, gemensamma strukturer och ett långsiktigt perspektiv för att återuppbygga fungerande lokalt samarbete.

Myndigheten för Yrkeshögskolan

Rekordmånga studerar på yrkeshögskola

Yrkeshögskolan har aldrig varit mer populär. Under 2024 ökade både antalet sökande och antalet studerande till nya rekordnivåer – särskilt inom de kortare kurserna som riktar sig till yrkesverksamma.

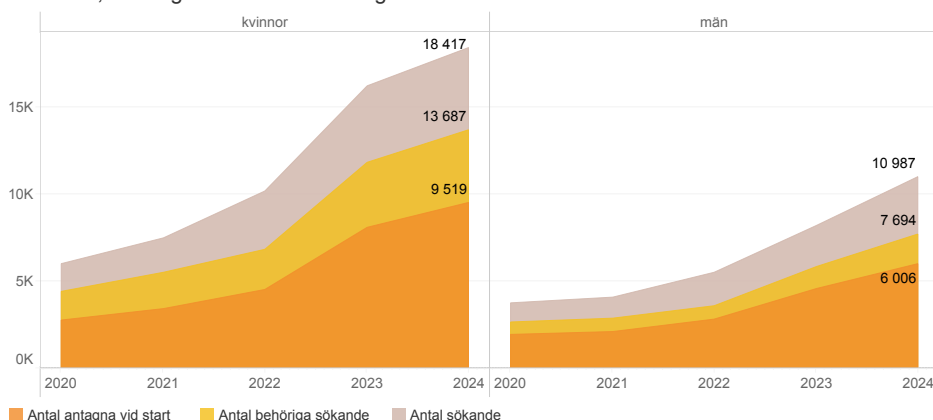
Allt fler väljer att söka sig till yrkeshögskolan. Under 2024 registrerades totalt över 133 000 sökande till yrkeshögskolans program och kurser – en tydlig uppgång jämfört med föregående år. Det totala antalet inskrivna studerande nådde samtidigt 87 200 personer, vilket är det högsta som någonsin uppmätts.

Den största ökningen syns inom de korta yrkeshögskolekurserna, som infördes 2020 som ett verktyg för kompetensutveckling bland redan yrkesverksamma. Kurserna riktar sig till personer som behöver uppdatera eller fördjupa sina kunskaper inom ett specifikt område – till exempel som svar på nya tekniska krav eller förändringar i branschen. Under 2024 sökte drygt 29 000 personer till dessa kurser, vilket motsvarar en ökning med 21 procent.

Nästan 19 700 personer påbörjade en kort YH-kurs under året, vilket är 28 procent fler än föregående år. Kvinnor utgör fortfarande majoriteten av kursdeltagarna, men deras andel har minskat något – från 64 till 61 procent. Intresset skiljer sig tydligt mellan könen: kvinnor söker sig oftast till kurser inom områden som ekonomi, administration, försäljning samt hälso- och sjukvård, medan män dominerar inom data/IT, samhällsbyggnad och tekniska ämnen.

Totalt antogs cirka 35 400 personer till programmen under året, vilket är ungefär i nivå med tidigare år. De flesta program är mellan ett och tre år långa och innehåller både teoretiska moment och praktik – så kallad LIA (lärande i arbete) – som ger studenterna nära kontakt med arbetslivet redan under utbildningen.

Sökande, behöriga sökande och antagna till kurser 2020–2024



Werket kommenterar

Att allt fler väljer att studera på yrkeshögskola är i grunden en positiv utveckling. Det visar att utbildningsformen uppfattas som relevant, flexibel och nära arbetsmarknadens behov. Samtidigt visar erfarenhet och uppföljningar att en stor andel av de som påbörjar en yrkeshögskoleutbildning redan har en anställning. Det innebär att utbildningen i många fall fungerar som en kompetensutvecklingsinsats för yrkesverksamma snarare än ett direkt verktyg för att minska arbetslöshet.

Yrkeshögskolan är alltså inte i första hand utformad som ett arbetsmarknadspolitiskt verktyg, men det utesluter inte att den kan ha betydelse även för arbetssökande. I vissa fall kan korta kurser eller program vara ett steg in på arbetsmarknaden, särskilt för den som snabbt vill skaffa sig efterfrågad kompetens. Och kanske viktigast: när en yrkesverksam person genom vidareutbildning byter jobb eller tar ett steg upp i karriären, kan det skapa rörelse på arbetsmarknaden. En nyanställning högre upp i kedjan kan frigöra en plats för en arbetssökande längre ner.

På så vis kan yrkeshögskolan bidra till ökad rörlighet och bättre matchning – inte bara för de som studerar, utan också för dem som står och väntar på att ta nästa steg.

Samhall

Staten bör styra mot kvalitet och individanpassning

Samhall ska anställa färre – och leverera mer. En ny statlig utredning föreslår skärpta kvalitetskrav och riktar samtidigt kritik mot Arbetsförmedlingens stöd till målgruppen. Nu uppmanas fler aktörer att ta ansvar för skyddat arbete.



Styrningen av Samhall har under lång tid fokuserat mer på volym än innehåll. Det menar Malin Danielsson, särskild utredare bakom SOU 2025:29 – Ökad kvalitet hos Samhall och fler vägar till skyddat arbete. Hennes bedömning är att dagens ekonomiska styrmodell, där varje tillskott ofta kopplas till krav på fler lönetimmar, har lett till ökad effektivisering på bekostnad av individanpassning.

Utredningen föreslår att antalet nyanställningar i Samhall minskas med fem procent under 2026. Det motsvarar cirka 1 000 personer och är tänkt att skapa utrymme för bättre introduktion, starkare chefsstöd och ett bredare utbud av arbetsuppgifter. Nyanställda föreslås också få en särskild utvecklingsperiod under sina första två år i bolaget, med tydligt fokus på progression.

Samtidigt får Arbetsförmedlingen kritik för sin roll i kedjan före anställning. Enligt

utredningen brister myndigheten i att erbjuda individuellt anpassade insatser i tid, och många arbetssökande med funktionsnedsättning får inte rätt stöd innan en eventuell anvisning till Samhall sker. Verktyg som lönebidrag används enligt utredningen i alltför begränsad omfattning, och de som anvisas till skyddat arbete i dag står ofta längre från arbetsmarknaden än tidigare. Utredningen efterlyser därför ett tydligare mandat för Arbetsförmedlingen att utveckla sitt arbetssätt, och en mer konsekvent uppföljning av de insatser som föregår en anvisning.

En annan viktig del i förslaget är att fler aktörer bör kunna erbjuda skyddat arbete. Utredningen föreslår att idéburna organisationer får möjlighet att anställa inom ramen för ett nytt stödformat, samt att målgruppsbegränsningen tas bort för skyddat arbete hos offentliga arbetsgivare. Syftet är att skapa en större

variation av arbetstillfällen – något som Samhall, enligt utredningen, inte alltid har förutsättningar att erbjuda i dag.

Werket kommenterar

Utredningen känns som något av en besvikelse. Trots alla rapporter och utredningar som tidigare slagit fast att Samhall under lång tid varit på fel väg verkar utredare Danielsson tro att det går att lappa och laga det sjunkande skeppet.

Om Samhall i framtiden ska fortsätta existera och anställa färre, ökar kraven på andra aktörer att fånga upp och stötta målgruppen. Det är tveksamt om civilsamhället räcker till.

Rusta och Matcha 2

Nytt förfrågningsunderlag för ROM2

AF skärper kraven i matchningstjänsten

Ett nytt förfrågningsunderlag för Rusta och matcha 2 markerar en tydlig förflyttning från upphandling till uppföljning. Nu blir det mer resultat, mer kontroll och mer ansvar för leverantörerna.

Från och med den 27 mars gäller nya spelregler för de leverantörer som arbetar med Arbetsförmedlingens matchningstjänster. Med ett uppdaterat förfrågningsunderlag för Rusta och matcha 2 skärps kraven på kvalitet, informationssäkerhet och förmågan att faktiskt leverera resultat. Det handlar inte längre bara om att erbjuda tjänsten – utan om att få mätbara resultat.

Det nya underlaget presenterades vid ett digitalt informationsmöte där representanter från myndighetens analys- och inköpsavdelningar gick igenom varje förändring i detalj. De förstärkta kraven på resultat sticker ut: Arbetsförmedlingen inför nu möjlighet till resultatöversyner två gånger per år. (se mer om detta på nästa sida). Den som får låga betyg eller presterar under en viss tröskel riskerar att få sitt avtal hävt. Myndigheten trycker på att det är en kvalitetsåtgärd för att säkerställa att tjänsten verkligen leder till resultat.

Till hjälp för leverantörerna lanseras betyg, ett viktat resultatmått samt en räkneshurra för att tydliggöra hur resultaten mäts. Transparensen fördjupas även i och med att myndigheten nu aviserar offentlig publicering av resultat, deltagaromdömen och sanktioner på aggregerad nivå.

En annan betydande förändring handlar om deltagare med deltidsbeslut. Ersättningen till leverantörer sänks till

80 procent för dessa deltagare, som samtidigt undantas från kravet på valbara veckovisa aktiviteter. Istället lyfts en ny obligatorisk aktivitet in: kontakter med arbetsgivare eller andra relevanta aktörer ska nu framgå i varje gemensam planering.

Informationssäkerhet har också fått en tydlig plats i det nya dokumentet. All personal som arbetar i tjänsten ska befinna sig i Sverige, och samtliga leverantörer måste bedriva ett systematiskt informationssäkerhetsarbete enligt etablerad standard. Arbetsförmedlingen inför dessutom krav på kontinuitetsplanering för att minska risken för driftstörningar och förväntar sig att leverantörer har strategier för att kunna leverera även vid exempelvis strömavbrott, pandemier eller IT-haverier.

I samma linje kommer krav på att handledare som arbetar med deltagare med skyddade personuppgifter ska ha genomgått relevant utbildning. Myndigheten förtydligar också att leverantörer måste kunna redovisa sitt arbete mot diskriminering och hur de följer svensk lagstiftning på området.

Administrativa processer får också en uppstramning. En ny skrivning i betalningsvillkoren anger tydligt hur felaktiga fakturor och delbestridanden ska hanteras. Dessutom förtydligas reglerna för hur betyg får användas i marknadsföring: det ska tydligt framgå vilket leveransom-

råde betyget avser och vilket datum det publicerades.

Enligt Arbetsförmedlingen själva ska de nya reglerna inte ses som en engångsinsats, utan som en del i ett långsiktigt förbättringsarbete. Leverantörer som inte godtar förändringarna måste meddela detta senast den 11 april. I annat fall gäller det nya förfrågningsunderlaget automatiskt från den 27 mars.





Rusta och Matcha 2

AF:s Resultatöversyn - så här slår den på marknaden

Arbetsförmedlingen kommer under våren 2025 att implementera sin resultatöversyn och börja häva leverantörsavtal där prestationen är för låg. Werket har analyserat översynens beståndsdelar och vad det får för konsekvenser för leverantörsmarknaden, leverantörerna och de arbetssökande.

Arbetsförmedlingens nya resultatöversyn innebär att enskilda avtal kan börja hävas i de områden där prestationen hos en leverantör är för låg. Införandet av den nya översynen är en del av myndighetens löpande arbete med att utveckla tjänsten ROM2. Förändringarna väntas minska antalet leverantörer som inte presterar, minska utbetalningar till oseriösa aktörer samt korrigera betydande brister i valfrihetssystemets funktions sätt så att fler deltagare får hjälp av de bästa leverantörerna. Man kan dock med rätta hävda att detta egentligen rör sig om en grundläggande hygienfaktor som borde varit på plats från tjänstens start.

Det rör sig om nya grundläggande förutsättningar som kommer att gälla på marknaden framöver.

Arbetsförmedlingens bedömning är att cirka 100 avtal kommer att sägas upp, vilket motsvarar 8,8 procent av befintliga avtal. Hur många leverantörer som påverkas är inte helt klarlagt i dagsläget.

Kvalitetsvillkoren för hävning av enskilda avtal är följande:

1. Avtalet ska ha varit aktivt i minst 22 månader vid översynen
2. Leverantören ska ha betyg 1 eller sakna betyg i den senaste betygspubliceringen i leveransområdet.
3. Leverantören ska ha ett viktat resultatmått lägre än 20 procent

Arbetsförmedlingen kommer genomföra två översyner per år, en på våren och en på hösten. Våröversynen baseras på resultatuppföljningarna i mars och maj och höstöversynen på resultatuppföljningarna i september och november. Dessa kriterier behöver vara uppfyllda för under båda uppföljningarna i respektive översyn. Därefter kan myndigheten fatta beslut om att häva avtalet. Vidare kommer Arbetsförmedlingen att besluta om placeringsstopp tre veckor innan en hävning verkställs samt uppmana deltagare att byta leverantör innan avtalets hävningsdatum.

Kvalitetsvillkoren innehåller en del detaljer som kan vara avgörande för hur en leverantörs prestation tolkas. Betygsvillkoret (2) är relativt okomplicerat - här kommer dåliga prestationer, givet deltagarens individuella jobbchans, att fångas upp samt leverantörer som saknar betyg. Däremot är kvalitetsvillkoret som rör resultat (3) mer komplicerat.

I huvudsak är det tre delar i resultatmåttets beräkning som riskerar att bli missvisande:

1. I Arbetsförmedlingens dokumentation skrivs följande: *"De leverantörsavtal som ligger till grund för beräkning av resultatmåttet består av avtal vars första deltagare påbörjat tjänsten minst 12 månader från och med månaden före beräkningen av betygen och resultatmåttet."*

Detta innebär att resultatet från deltagare som inte har påbörjat ett arbete inom dennes första månader i tjänsten riskerar att underskattas. Endast resultat från de deltagare som hinner behålla sitt jobb i 6 månader inom de första 12 månaderna kommer att fångas in sin helhet.

2. Vidare skriver myndigheten: *"De resultat som ingår är resultatbetyg som är godkända den sista dagen i månaden innan publicering av resultatfil inför hävning."*

Detta innebär en risk för underskattning av resultatmått som av olika skäl inte hinner rapporteras i tid. Om myndighetens system för resultatuppföljning inte skulle vara tillgängligt riskerar det alltså att påverka leverantörernas resultatberäkning. Detta bör ses i ljuset av att svenska myndigheter löpande utsätts för olika IT-attacker kombinerat med att myndigheten själv har orsakat flertalet fel i sina egna IT-system genom åren.

3. *"Alla avbrott är med i resultatmåttet."*

Oavsett om deltagaren avslutar sitt deltagande på grund av exempelvis pension, föräldraledighet, sjukdom eller död kommer avbrottet ligga leverantören till last när resultatmåttet ska beräknas. Här argumenterar myndigheten för att betygen tar hänsyn till avbrotten och att detta därför är ett icke-problem. Detta stämmer i praktiken men framstår snarare som en konsekvens av bristande möj-

ligheter i Arbetsförmedlingens hantering av resultatdata än att inkludering av alla avbrott är en vettig lösning för resultatberäkningen. Om resultatberäkningen ska gälla som ett villkor för hävningen av ett specifikt avtal måste det rimligen, så långt det är möjligt, baseras på den faktiska prestationen av leverantören och inte deltagarnas livssituation.

Vidare ska de olika resultatmåttan RR1 och RR2 viktas per nivå för att ta hänsyn till deltagarnas avstånd till arbetsmarknaden. Att även resultaten (likt betygen) beräknas med hänsyn till avståndet till arbetsmarknaden är en god tanke. Resultatmättet behöver komplettera betygens roll i kvalitetsvillkoren för att stödet till "enklare" deltagare inte ska premieras. Efter att avtal hävs kommer betygens relativa skala alltså att förskjutas uppåt i takt med att leverantörer med resultat under 20 procent utesluts. I framtiden kommer alltså en stjärna tillfalla leverantörer som har något över 20 procent i resultat.

Vid tidpunkten för denna texts författande (eftermiddag 31/3) har myndigheten ännu inte publicerat hur denna viktning ser ut, därför är det tyvärr omöjligt att på ett korrekt sätt bedöma resultatuppföljningens påverkan på enskilda leverantörer. Däremot är det möjligt att analysera resultatuppföljningen i ett bredare perspektiv.

Införandet av en uteslutningsmekanism ger för de sämst presterande leverantörerna hopp om en betydligt bättre fungerande tjänst i grunden. Tillsammans med återinförandet av betyg återställs de grundläggande förutsättningarna som behövs för en fungerande marknadslösning. Detta är en fundamental förbättring för leverantörsmarknaden, Arbetsförmedlingen men främst för de arbetssökande.

- AF drar äntligen nytta av automatiserade processer för att mer effektivt administrera och omhänderta den marknad de har ansvar för.

- Leverantörerna får äntligen möjligheten att konkurrera baserat på sin prestation och får med det incitament att investera i metod- och verksamhetsutveckling.
- De arbetssökande deltagarna får äntligen möjlighet att förhålla sig till leverantörernas prestation istället för något annat i sina val av leverantör.

Trots tvivel kring vissa av resultatöversynens beståndsdelar är Werkets uppfattning att dess bidrag till marknadens funktionssätt, och i förlängningen stödet till de arbetssökande, kommer att vara påtagligt. I kombination med återinförandet av betygen och en mer stabil volym i tjänsten har ROM2 äntligen förutsättningar att leverera det som målet hela tiden har varit, att kostnadseffektivt lyfta arbetssökande tillbaka in på arbetsmarknaden.

Notiser

Inga fler "kunder" på AF

Arbetsförmedlingen har beslutat att sluta använda termen "kund" för att beskriva arbetsgivare och arbetssökande som vänder sig till myndigheten.

Generaldirektör Maria Hemström Hemmingsson betonar att arbetssökande har både rättigheter och skyldigheter, och att myndigheten vill tydliggöra sin roll som statlig institution.

Denna språkliga förändring markerar ett tydligt steg bort från tidigare influenser av New Public Management, där offentliga verksamheter ofta efterliknade företag i sin terminologi, styrning och sitt arbetssätt. Istället vill Arbetsförmedlingen nu förtydliga sitt samhällsuppdrag och betona relationen mellan medborgare och myndighet.

Barnfamiljer flyttar tillbaka till stan

Under åren 2020 och 2021 ökade utflyttningen från Sveriges tre största städer kraftigt. Det var framför allt barnfamiljer och yrkesverksamma med eftergymnasial utbildning som valde att lämna storstäderna under pandemin. Många sökte sig till mindre kommuner med närhet till natur, större bostäder och ökad livskvalitet.

Samtidigt gynnades särskilt pendlingskommuner nära storstäderna samt mindre städer och tätorter, som såg ett positivt flyttnetto under dessa år.

Men enligt SCB:s senaste analys har flyttmönstren därefter normaliserats. Från och med 2022 återgick rörelsemönstret till det som var typiskt före pandemin. Det innebär att storstäderna återigen attraherar flyttströmmar.

Omställningsstudiestödet förenklas

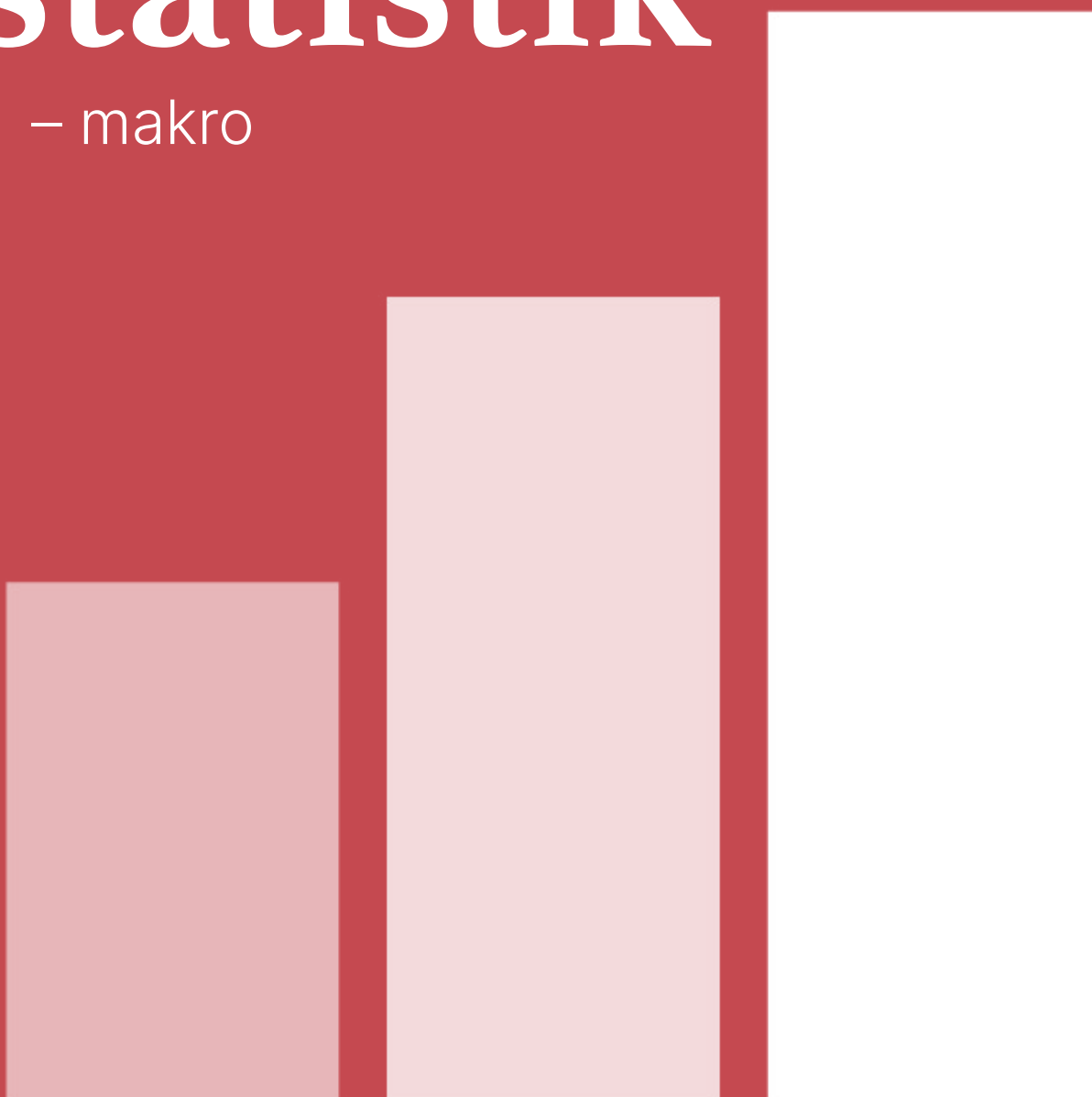
Regeringen har beslutat om förändringar i reglerna för omställningsstudiestödet för att förenkla processen och minska handläggningstiderna hos CSN.

Den första förändringen innebär att fler studerande nu kan få förtur till ytterligare stöd. Detta gör det möjligt för exempelvis en person som studerar deltid att ansöka om att övergå till heltidsstudier utan att behöva vänta längst bak i kön.

Den andra förändringen rör beräkningen av ramtiden för arbetsvillkoret. Genom denna justering kan CSN i högre grad automatisera prövningen av ansökningar, vilket förväntas leda till snabbare handläggningstider. Det blir även enklare för sökande att bedöma sin rätt till stöd. Ändringarna träder i kraft den 1 april 2024.

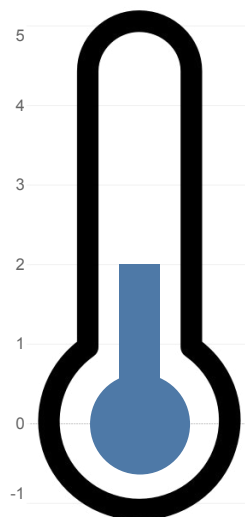
statistik

– makro



MAKROLÄGET

TEMPERATUREN PÅ ARBETSMARKNADEN



Indikatorerna i "Temperaturen på arbetsmarknaden" är utvalda för att ge en representativ bild av läget på arbetsmarknaden som helhet.

De senaste månaderna har arbetsmarknaden skiftat mellan "sval" och "kall" med endast ett fåtal indikatorer som pekat åt rätt håll.

Arbetslösheten fortsätter att variera enligt förväntningar kring sin uppåtgående trend. Antalet långtidsarbetslösa har det senaste året ökat kraftigt och fortsätter att öka.

I februari var varslen lägre än för ett år sedan. Varslen ser även ut att trendmässigt sjunka sedan toppnoteringen i början av 2024.

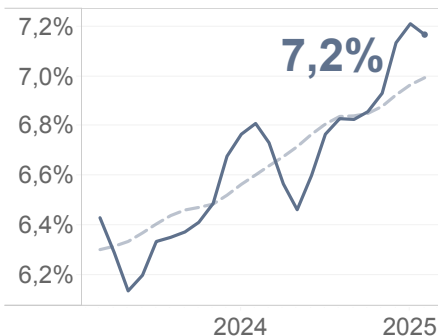
Antalet lediga jobb ser ut att trendmässigt böttna ur och eventuellt vända uppåt. Den försiktiga ljusningen i ekonomin bidrar sannolikt till arbetsgivarnas anställningsplaner.

Två av fem indikatorer är positiva. Arbetsmarknaden är **sval**.



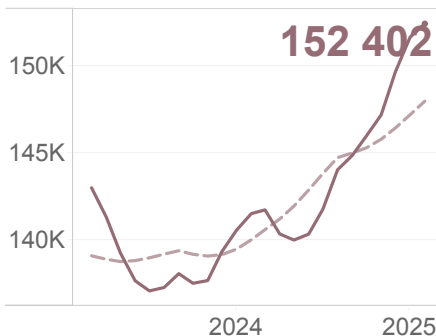
Arbetslöshet

Förändring 12 mån: **0,36** procentenheter



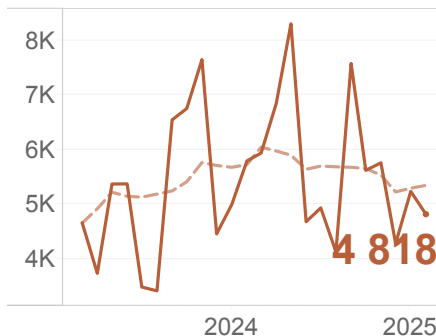
Antal långtidsarbetslösa

Förändring 12 mån: **10 897** personer



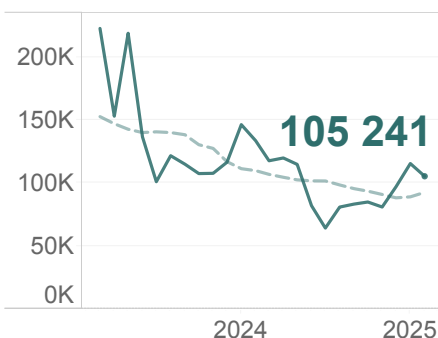
Antal varslade personer

Förändring 12 mån: **-977** personer



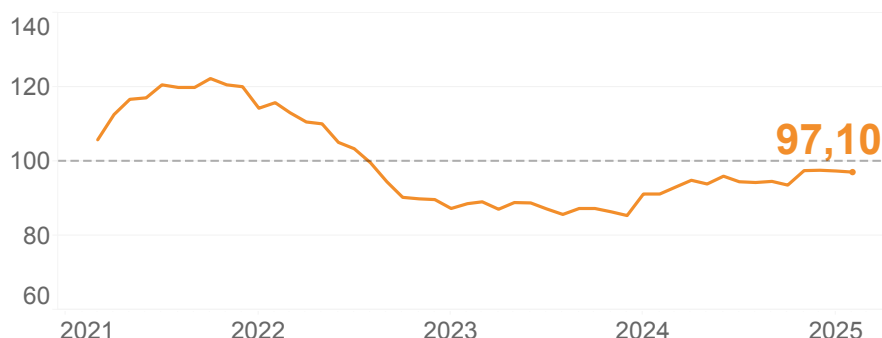
Antal lediga jobb

Förändring 12 mån: **-28 263** platser



Barometerindikatorn

Förändring 12 mån: **5,9** enheter





FLÖDEN PÅ ARBETSMARKNADEN MÅNADENS DJUPDYKNING

I denna månads djupdykning tittar vi närmare på flöden, närmare bestämt flöden av arbetssökande som skrivs in och ut på Arbetsförmedlingen. Hur har utvecklingen sett ut över tid och hur många påbörjar arbeten eller studier varje månad?

Stockar och flöden är ofta intressanta att studera. Enkelt förklarat är stocken av antalet arbetslösa ett resultat av in- och utflödet ur arbetslöshet. För att bättre förstå vad som driver utvecklingen av antalet arbetslösa, och i förlängningen arbetslösheten (dvs. antalet arbetslösas andel av arbetskraften), kan det vara nyttigt att titta lite närmare på de underliggande flödena som fyller på och tömmer stocken i fråga. I vårt fall antalet arbetslösa.

In- och utflödet av arbetssökande på Arbetsförmedlingen uppvisar tydliga säsongsmonster, därför använder vi oss av säsongsrensade data för att tydliggöra underliggande trender. Här nedan använder vi oss av tre mått:

- Nyinskrivna - innefattar arbetslösa i

program samt öppet arbetslösa.

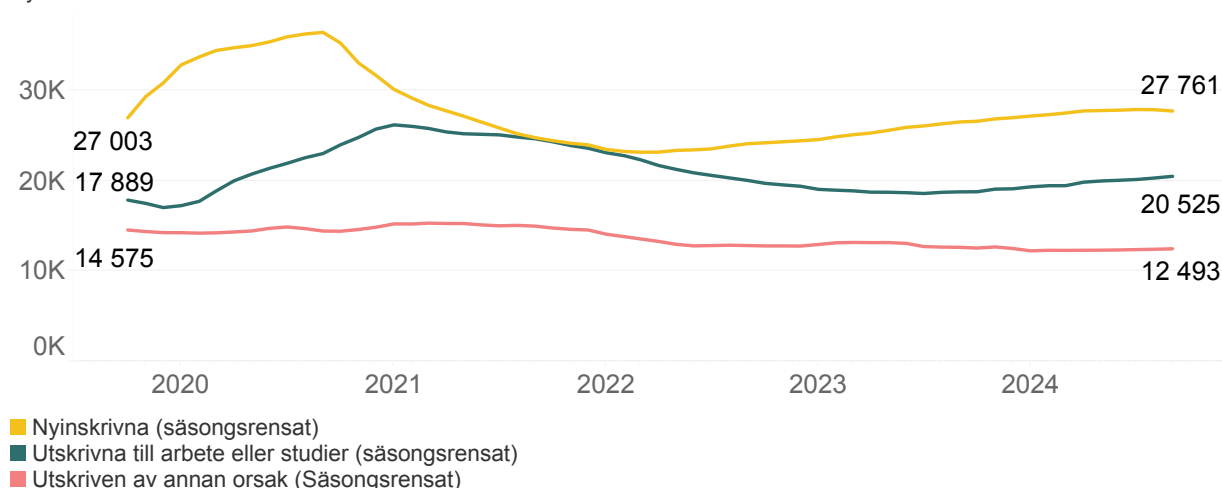
- Utskrivna till arbete eller studier - antalet som skrivs ut ur Arbetsförmedlingen varje månad på grund av påbörjat arbete eller studier.
- Utskrivna av annan orsak - utskrivna som inte påbörjat arbete eller studier. Dessa innefattar bland annat personer som blir sjuka, föräldralediga, går i pension etc.

även om utskrivningar till studier också ökade.

Sammantaget synliggör detta den omställning som skedde på arbetsmarknaden, där en relativt stor del av de som sades upp under pandemin verkar ha börjat studera eller hittat arbeten i andra branscher relativt snabbt. Fenomenet var tydligast inom service- och restaurangbranschen samt inom butikshandeln.

I grafen nedan kan vi se pandemins påverkan på in- och utflödet av inskrivna på Arbetsförmedlingen. Under pandemin ökade antalet inskrivna men även utskrivna till arbete och studier (med viss fördröjning). Underliggande data visar att utskrivningar till arbete står för huvuddelen av ökningen

Nyinskrivna och utskrivna till arbete eller studier



Säsongsrensade värden från oktober 2019 till september 2024

Antalet personer som skrivs ut från Arbetsförmedlingen av annan orsak än arbete eller studier ligger stabilt och ser ut att ha påverkas marginellt av konjunktursvängningarna under de senaste sex åren. Utan mer detaljerade uppgifter är det svårt att dra några större slutsatser kring det flödet.

Om man istället försöker se till resultatet av den aktiva arbetsmarknadspolitiken under de senaste åren så kan vi relatera inflödet av nyinskrivna till utflödet till arbete eller studier. Där är det tydligt att antalet nyinskrivna överstiger utskrivna under hela perioden.

Mellan augusti 2021 och februari 2022 är dock flödena in och ut nästan lika stora. Denna period karaktäriseras av två saker. För det första en kraftig konjunkturrekyl efter pandemin, med tillhörande stigande efterfrågan på arbetskraft. För det andra

förekom påtaglig hamstring av personal bland företag som annars hade dragit ner på sina personalkostnader. Denna effekt klingade dock av när konjunkturer åter började sjunka till följd av höjda räntor.

I närtid är det alltså kraftfull återhämtning i ekonomin kombinerat med hamstring av personal som krävs för att nettoinflödet in i arbetslöshet ens ska närma sig noll.

Längre fram i tiden kan vi se att nettoinflödet har börjat minska från sina högsta nivåer under våren 2024. Det är alltså fortfarande fler som skrivs in på Arbetsförmedlingen än vad som skrivs ut till arbeten och studier, även om glappet har börjat minska.

Till syvende och sist är en slutsats svår att komma undan - utan effektiv arbetsmarknadspolitik är det svårt att se hur riktningen på flödet kan ändras till att leda folk till

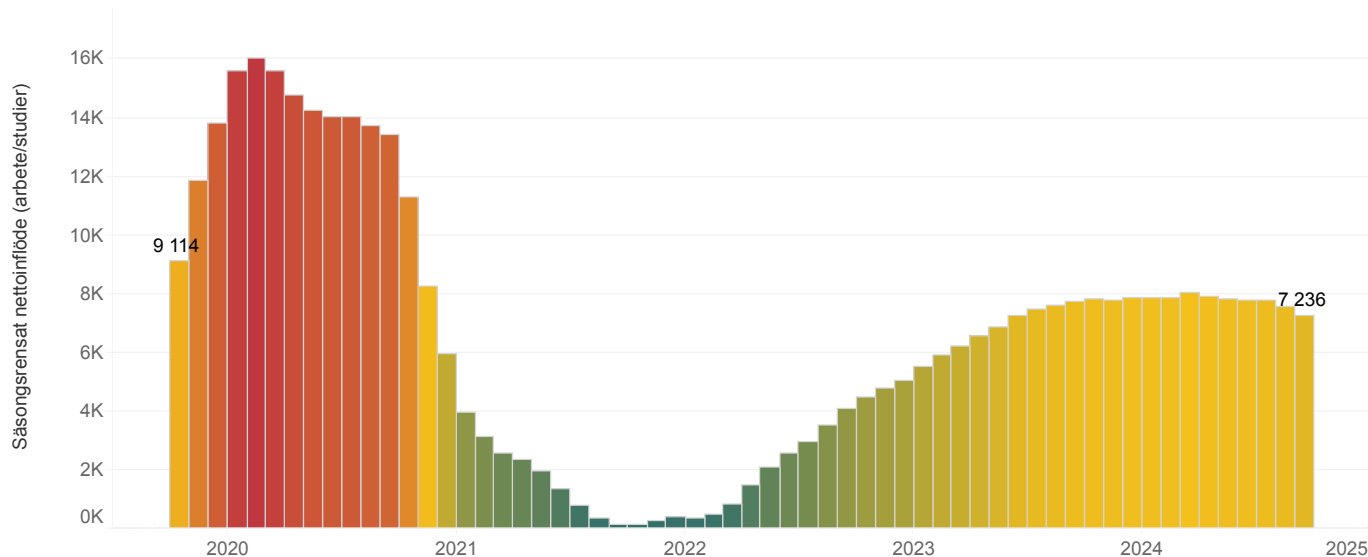
arbete istället för mer utanförskap, som vi sett de senaste åren.

Sysselsättningseffekterna av de annonserade "hårdare tagen" mot arbetslösa har på goda grunder redan dömts ut av flera, tydligast av Finanspolitiska rådet (se Månadsrapport maj 2024).

Aktivitetskravet kan komma att öka utflödet till arbete något men mer kommer att krävas.

Arbetsmarknadens intressenter väntar fortfarande på en effektiv arbetsmarknadspolitik. Optimisten ser hur arbetsmarknadsfrågorna tar allt mer utrymme i den politiska debatten. Realisten ser att det kan komma att dröja.

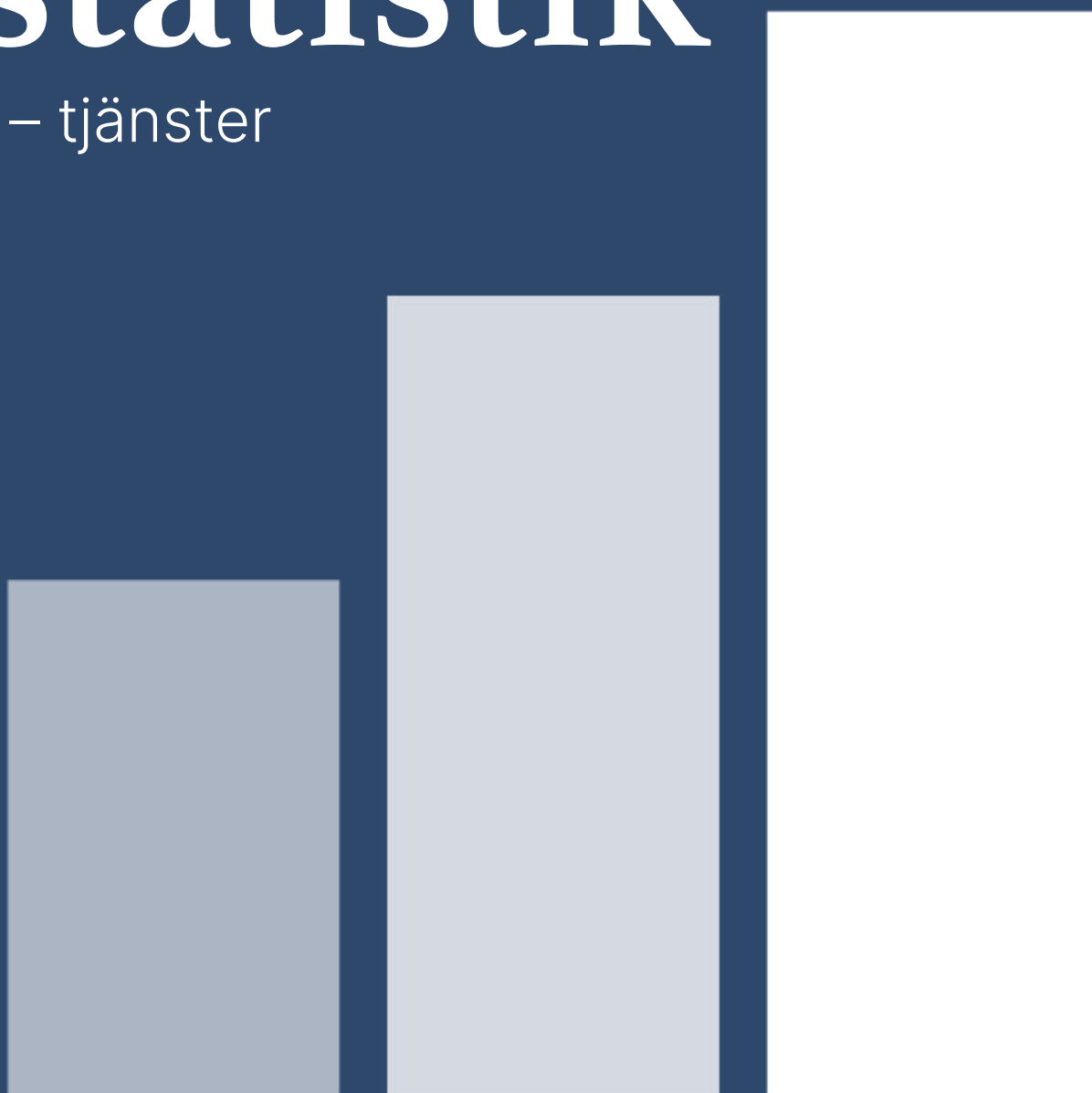
In- och utskrivningar hos Arbetsförmedlingen



Månatligt netto av in- och utflöde (till arbete eller studier) på Arbetsförmedlingen (Säsongrensade värden)

statistik

– tjänster



DELTAGARANTAL ROM2

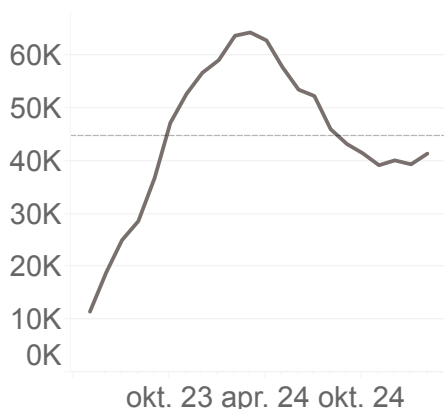
Antalet deltagare i ROM2 ökade marginellt jämfört med föregående månad och har legat stabilt sedan slutet på förra året. Den nya "normalnivån" ligger i linje med myndighetens senaste utgiftsprognos (3/2-2025), även om den faktiska voly-

men i februari överträffade myndighetens senaste skattning med 7,3 procent.

Nya deltagare vände kraftigt uppåt jämfört med föregående månad (+38,8 procent) och landade strax över det genomsnittli-

ga inflödet på 7 994. I februari påbörjade sammanlagt 8 124 arbetssökande tjänsten. Utflödet förändrades marginellt, -8,2 procent.

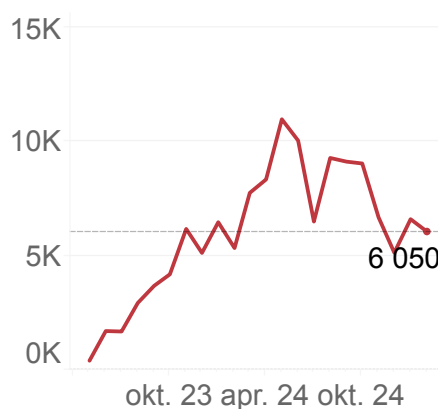
Kvarstående deltagare: **41 437**
Förändring : **2 024 [5,1%]**



Nya deltagare: **8 124**
Förändring : **2 270 [38,8%]**



Deltagare som lämnat: **6 050**
Förändring : **-539 [-8,2%]**



Kvarstående, nya och deltagare som har lämnat ROM2

MARKNADS- KONCENTRATION ROM2

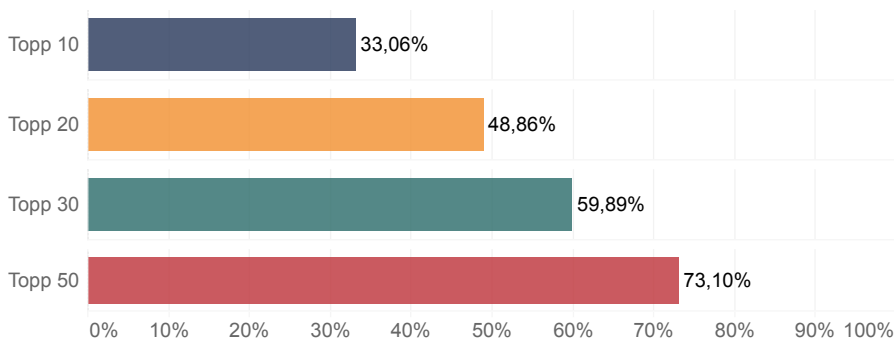
I ljuset av att Arbetsförmedlingen återin- för uteslutningsmekanismer för lågpresterande matchningsleverantörer är det intressant att studera koncentrationen av deltagare.

Införandet innebär en fundamental förändring av tjänsten som med all sannolikhet kommer öka kvaliteten i stödet till arbets-sökande och resultaten för tjänsten som helhet. Samtidigt kan det innebära att ett antal deltagare kommer att byta leveran-tör.

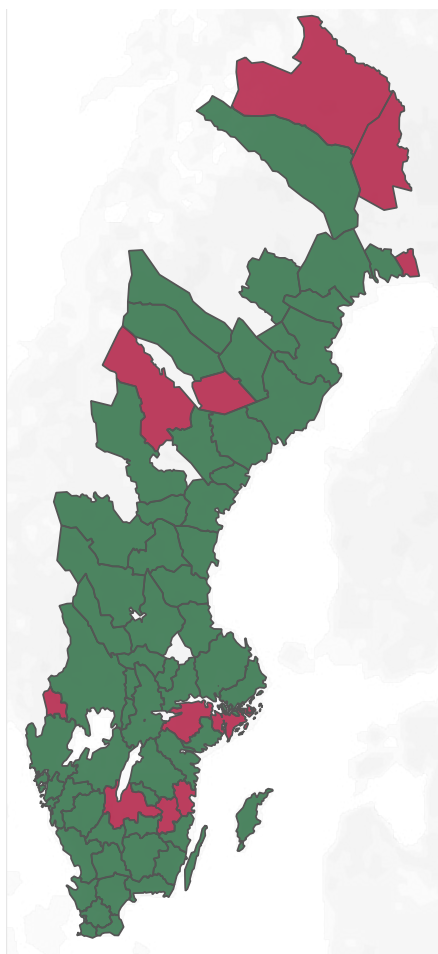
Det är heller inte orimligt att andrahand-seffekter, som exempelvis sammanslag-ningar av leverantörer, leder till en större koncentration av deltagare hos ett färre antal leverantörer.

I februari var en tredjedel av deltagarna hos någon av de 10 största leverantör-erna. Ungefär hälften av deltagarna var hos någon av de 20 största och nära tre av fyra var hos någon av de 50 största leverantörerna.

Några större förändringar lär inte ske av fördelningen innan uteslutningarna påbör-jas. Hur fördelningen påverkas av uteslut-ningarna ska bli intressant att följa.



Andelen deltagare i februari som var hos de 10, 20, 30 eller 50 största leverantörerna.



LEVERANSOMRÅDEN VOLYMTUTVECKLING TOPP 15

Volymökningen i februari slog brett över hela landet. Bland de 15 största områdena var det endast i två områden som volymerna sjönk, Stockholm Syd och Eskilstuna.

De största ökningarna skedde i Helsingborg (+10,5 procent), Kristianstad (+9,5 procent) och i Örebro (+9,4 procent).

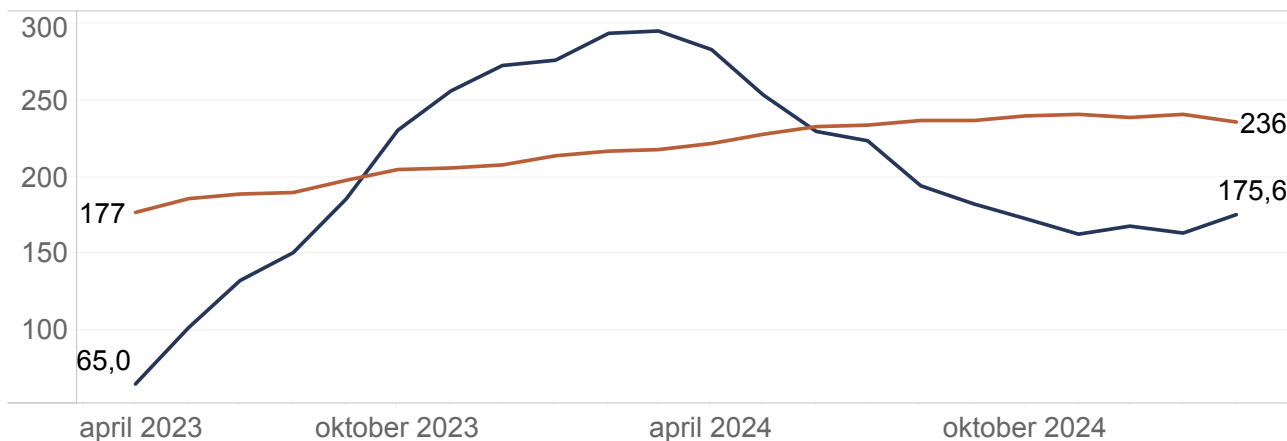
	Kvarstående senaste månaden	Procentuell förändring
1 Stockholm Mitt	4 809	5,6%
2 Göteborg Mitt	3 526	3,1%
3 Malmö	3 282	5,5%
4 Stockholm Syd	2 620	-0,7%
5 Stockholm Nord	2 328	4,3%
6 Helsingborg	1 656	10,5%
7 Västerås	1 640	6,5%
8 Örebro	1 432	9,4%
9 Uppsala	1 402	0,8%
10 Eskilstuna	1 243	-1,2%
11 Kristianstad	1 201	9,5%
12 Trollhättan-Uddevalla-Väners..	1 104	4,6%
13 Norrköping	1 035	5,2%
14 Halmstad	1 020	0,4%
15 Karlstad	965	5,3%

Volymutveckling i de största områdena..

LEVERANTÖRER ROM2

Antalet leverantörer i ROM2 minskade i februari för andra gången sedan tjänstens start, - 5 leverantörer. Minskningen indikerar troligtvis att toppen är nådd och att förra månadens toppnotering på 241 leverantörer sannolikt aldrig kommer att

nås igen då Arbetsförmedlingen väntas häva ett hundratal avtal senare i vår. Kombinationen av minskat antal leverantörer och ökad volym höjer det genomsnittliga antalet deltagare per leverantör till 175,6 i februari.



Utvecklingen av antalet leverantörer och deltagare över tid i ROM2

MARKNADSANDELAR ROM2

Uppgången i volymer slog igenom brett även bland landets största leverantörer. Den inbördes ordningen låg fast bland landets elva största leverantörer, trots att volymökningarna varierade kraftigt (mellan 0,95 till 7,65 procent). I februari skedde de största procentuella ökningarna hos Arena Matchning (+15,1 procent), Trim tab (+12,8 procent) och Jobbklar Sverige (+11,6 procent).

Marknaden - Februari

Kvarstående deltagare
41 437

Förändring kvarstående
2 024

Procentuell förändring
5,14%

De 30 största i ROM2

	Kvarstående deltagare	Förändring kvarstående	Procentuell förändring	Marknadsandel
1 - Arbetslivsresurs Ar AB	2 348	107	4,77%	5,67%
2 - Lernia Utbildning AB	2 091	80	3,98%	5,05%
3 - Enrival AB	1 929	134	7,47%	4,66%
4 - Manpower Matchning AB	1 751	97	5,86%	4,23%
5 - Arcus Utbildning & Jobbförmedling..	1 322	94	7,65%	3,19%
6 - ETU Match AB	1 059	10	0,95%	2,56%
7 - AB Ability Coaching	1 035	49	4,97%	2,50%
8 - Eyes4work AB	916	46	5,29%	2,21%
9 - Curonova Consulting AB	787	37	4,93%	1,90%
10 - Guldjobbet AB	710	40	5,97%	1,71%
11 - Jobcenter in Sweden AB	708	43	6,47%	1,71%
12 ▲ Jobbklar Sverige AB	703	73	11,59%	1,70%
13 ▲ Arena Matchning AB	701	92	15,11%	1,69%
14 ▼ HelloLilly AB	674	43	6,81%	1,63%
15 ▼ Iris Hadar AB	652	22	3,49%	1,57%
16 ▼ Clustera Sverige AB	623	11	1,80%	1,50%
17 ▼ Jobfind Sverige AB	597	-15	-2,45%	1,44%
18 ▲ AB Coachgruppen Strömbergs	561	49	9,57%	1,35%
19 ▲ Haga Rekrytering AB	547	41	8,10%	1,32%
20 ▼ Academedia Eductus AB	531	17	3,31%	1,28%
21 ▲ Trim tab AB	520	59	12,80%	1,25%
22 ▼ Job By Instep AB	497	1	0,20%	1,20%
23 ▼ Connecto AB	484	19	4,09%	1,17%
24 ▲ Jobbpunkten AB	464	31	7,16%	1,12%
Power Elitgruppen AB	464	19	4,27%	1,12%
26 ▼ ArbetsCentralen Sverige AB	459	5	1,10%	1,11%
27 - Randstad Risesmart AB	456	16	3,64%	1,10%
28 ▲ NearYou Jobb & Utbildning i Sveri..	424	-7	-1,62%	1,02%
29 ▲ Asuria People Services (Sweden)..	402	2	0,50%	0,97%
Folkuniversitetet Stift Kurs- Verksa..	402	11	2,81%	0,97%

De 30 största ROM2-leverantörerna

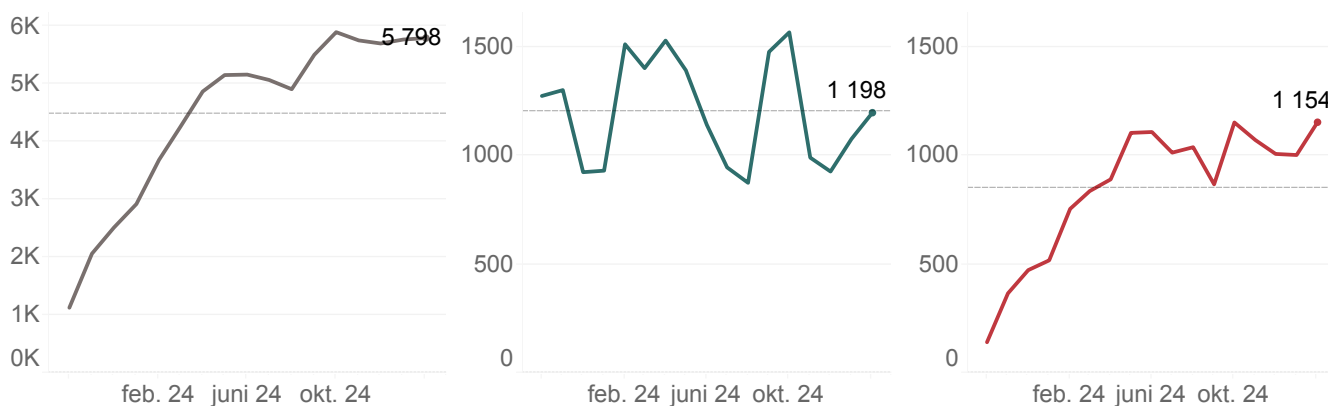
DELTAGARANTAL STA

Likt föregående månad förändrades deltagarantalet i Steg till arbete marginellt (+0,5 procent). 5 800 deltog i tjänsten i februari, en volymnivå som varit relativt stabil sedan oktober. Inflödet ökade från föregående månad och låg i linje med det historiska snittet på 1 204 personer. Antalet som lämnade tjänsten ökade något jämfört med föregående månad (+15,1 procent). Sedan maj 2024 har utflödet legat omkring 1 052 personer i månaden.

Kvarstående deltagare: **5 798**
Förändring : 26 [0,5%]

Nya deltagare: **1 198**
Förändring : 121 [11,2%]

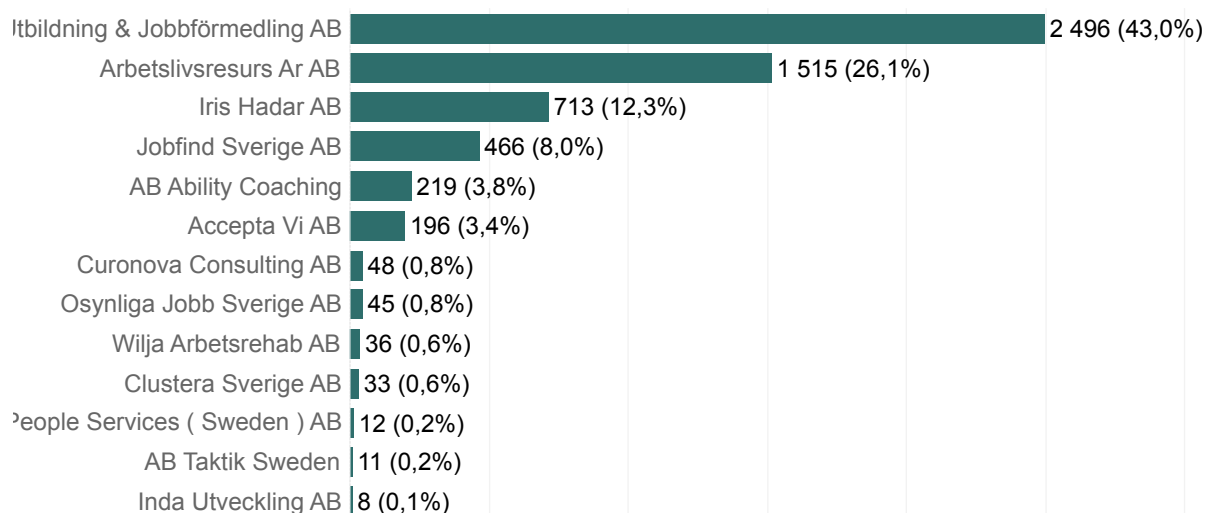
Deltagare som lämnat: **1 154**
Förändring : 151 [15,1%]



Kvarstående, nya och deltagare som har lämnat Steg till arbete

MARKNAD STA

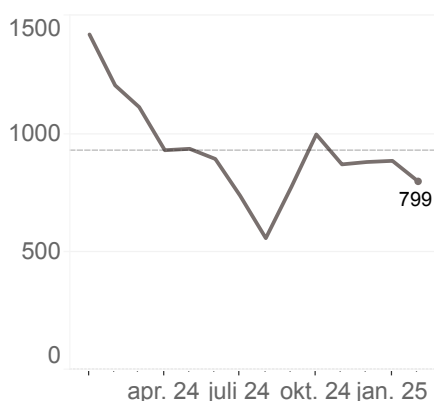
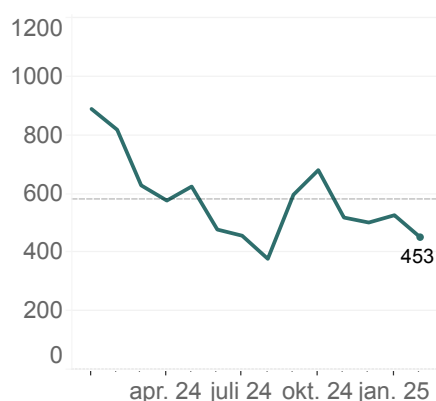
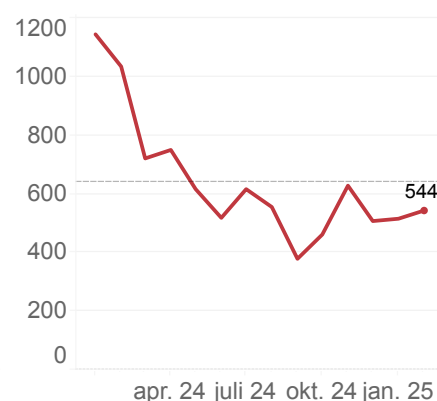
Inga större förändringar har skett bland leverantörerna av STA jämfört med föregående månad. Arcus är fortsatt marknadsledande med Arbetslivsresurs och Iris Hadar i släptåg.



Antalet kvarstående deltagare i Steg till arbete, fördelat på leverantör

DELTAGARANTAL KVL

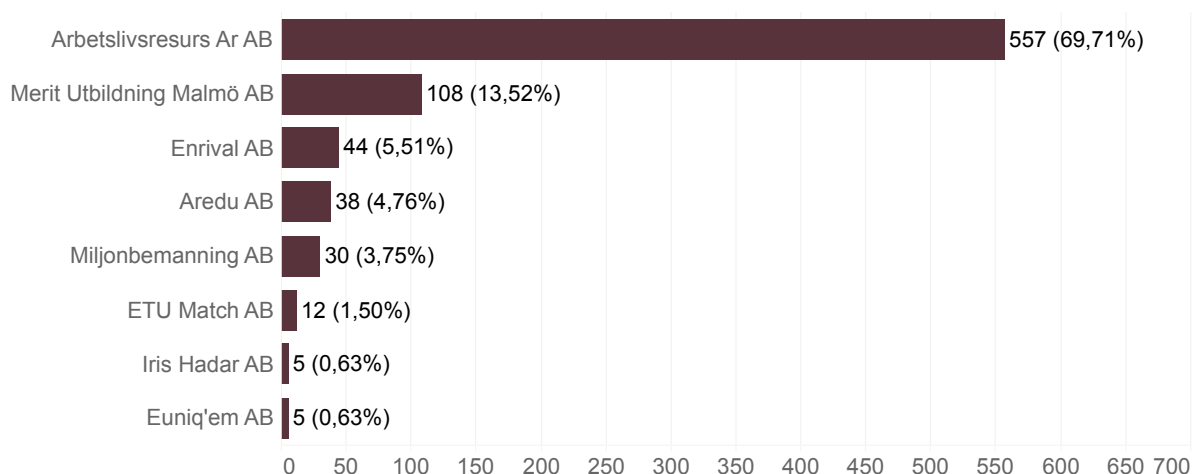
Antalet som tog del av Karriärvägledning i februari uppgick till 799, en minskning med 9,8 procent jämfört med föregående månad. Inflödet av nya deltagare sjönk också (-14,2 procent). Utflödet ur tjänsten förändrades marginellt (+5,4 procent). Sedan våren 2024 verkar flödena stabilisera sig strax under 600 personer och det månatliga deltagarantalet runt 850 personer.

Kvarstående deltagare: **799**Förändring: **-87 [-9,82%]**Nya deltagare: **453**Förändring: **-75 [-14,20%]**Deltagare som lämnat: **544**Förändring: **28 [5,43%]**

Kvarstående, nya och deltagare som har lämnat Karriärvägledning.

MARKNAD KVL

Arbetslivsresurs marknadsandel sjönk kraftigt jämfört med januarinoteringen på 80,2 procent. Deltagarantalet hos Merit Utbildning fördubblades nästan jämfört med föregående månad (+48 personer). Enrival klättrade förbi Aredu och är i februari den tredje största leverantören av Karriärvägledning i landet.



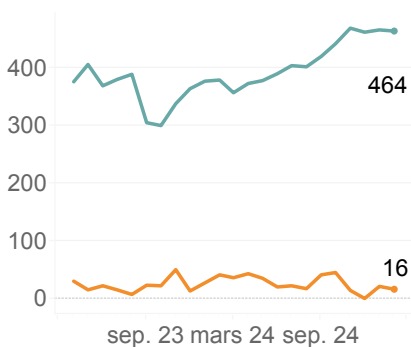
Antalet kvarstående deltagare i Karriärvägledning, fördelat på leverantör.

DELTAGARANTAL IPSU

Deltagarantalen i IPSU minskade något jämfört med föregående månad. Antalet nya deltagare minskade (-9,6 procent) samtidigt som utflödet ökade något (+7,6 procent).

Kvarstående deltagare: **480**

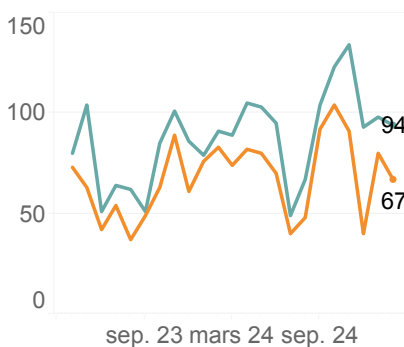
Förändring: **-7 [-1,4%]**



■ IPSU A ■ IPSU B

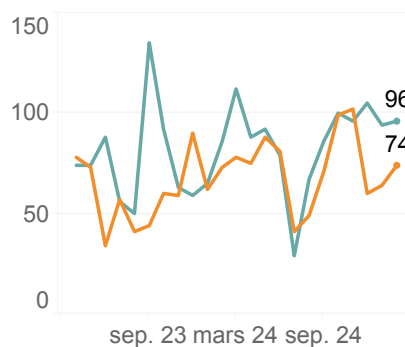
Nya deltagare: **161**

Förändring: **-17 [-9,55%]**



Deltagare som lämnat: **170**

Förändring: **12 [7,6%]**



Kvarstående, nya och deltagare som har lämnat Individuellt pedagogiskt stöd vid utbildning.

MARKNAD IPSU

Inga större förändringar har skett hos leverantörerna av IPSU jämfört med föregående månad. Iris Hadar är fortsatt störst, följt av Jobfind Sverige och Clustera.



Antalet kvarstående deltagare i Individuellt pedagogiskt stöd vid utbildning, fördelat på leverantör.

statistik

– utbildning

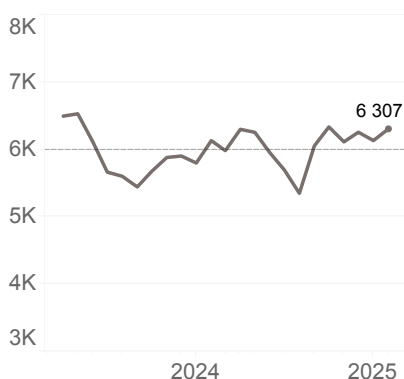


DELTAGARANTAL
AUB

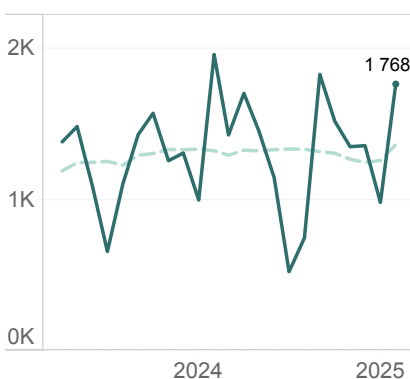
Deltagandet i arbetsmarknadsutbildningar fortsätter att variera kring 6 000 deltagare, jämfört med föregående månad ökade deltagarantalet med 2,8 procent. Inflödet i insatsen varierar kraftigt månad för månad och ökade med +80 procent jämfört med januari månad. Utflödet varierar också men inte lika kraftigt, jämfört med föregående

ende månad ökade det med 44,2 procent. För att underlätta analysen har streckade trendlinjer lagts till i grafiken för in- och utflöde, dessa visar säsongsrensade data. Utflödet uppvisar en något sjunkande trend.

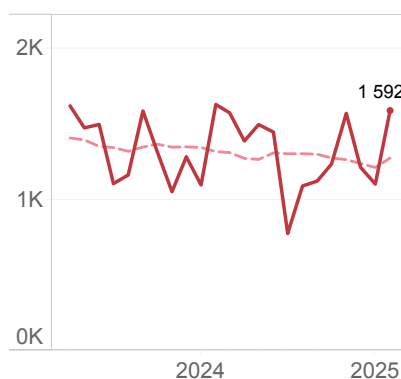
Kvarstående deltagare: **6 307**
Förändring: 174 [2,8%]



Nya deltagare: **1 768**
Förändring: 786 [80,0%]



Deltagare som Lämnat: **1 592**
Förändring: 488 [44,2%]



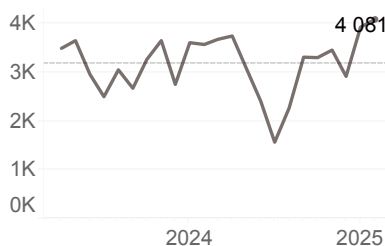
Kvarstående, nya och deltagare som lämnat arbetsmarknadsutbildning

DELTAGARANTAL
FUB

Deltagarantalet ändrades marginellt jämfört med föregående månad (+4,1 procent). Inflödet minskade något (-11,2 procent) men höll sig över genomsnittet, totalt påbörjade 2 391 en förberedande utbildning i februari.

Utflödet i februari var genomsnittligt (2 231 personer), en ökning med 32,6 procent från januari.

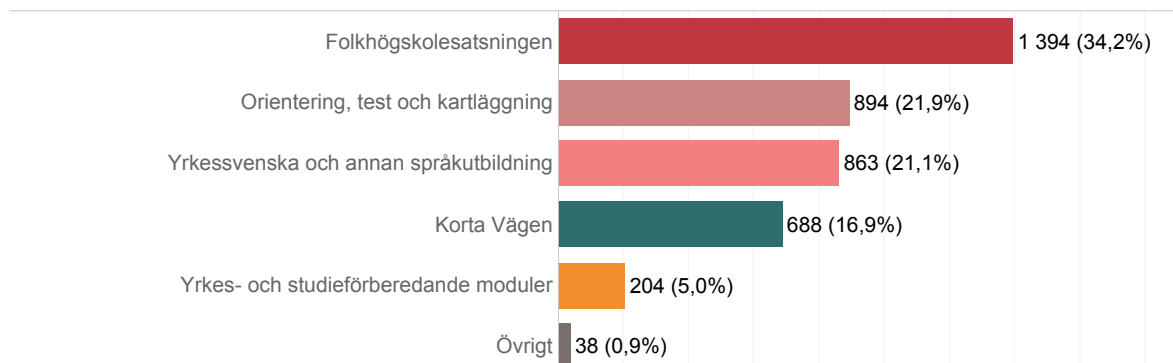
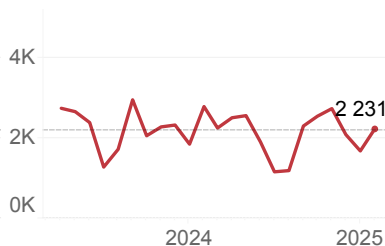
Kvarstående deltagare: **4 081**
Förändring: 159 [4,1%]



Nya deltagare: **2 391**
Förändring: -301 [-11,2%]



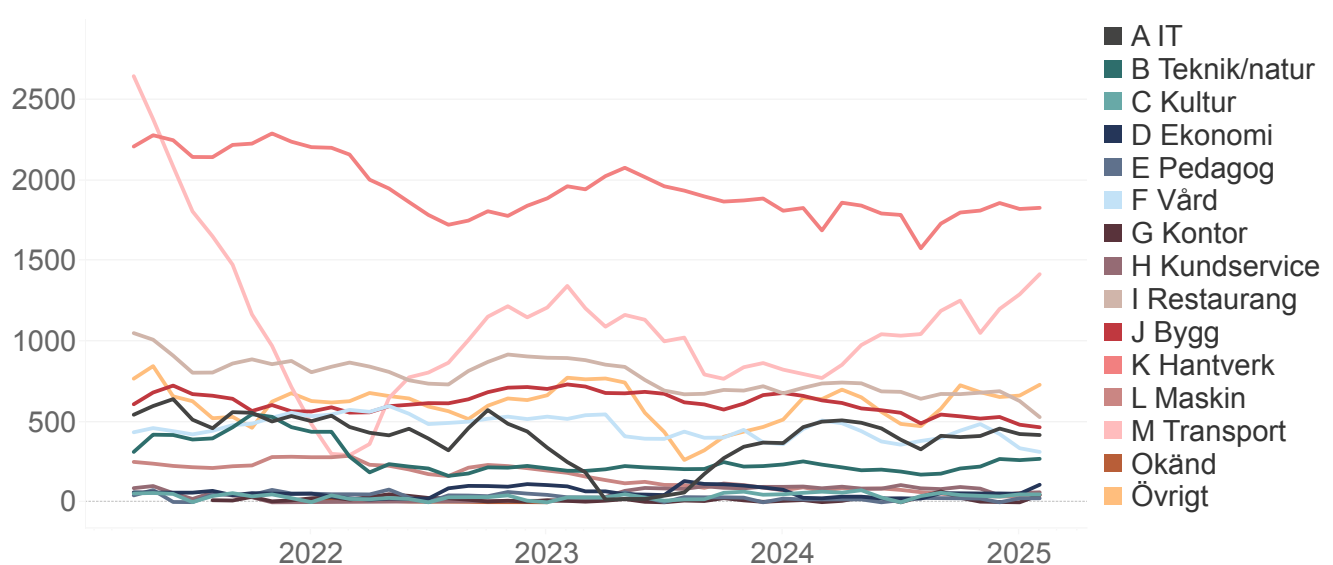
Deltagare som Lämnat: **2 231**
Förändring: 548 [32,6%]



Kvarstående, nya och avslutade deltagare i förberedande utbildning samt fördelning per utbildningsinriktning

DELTAGARE PER UTBILDNINGSSINRIKTNING AUB

Deltagarantalet ökade i flera utbildningsinriktningar under februari, främst inom Transport och inriktningen Övrigt. Deltagarantalet i vård-, restaurang- och byggutbildningar har sjunkit de senaste månaderna och fortsätter att sjunka även i februari. Störst ökning skedde inom inriktningen Transport följt av Övrigt och Ekonomi.



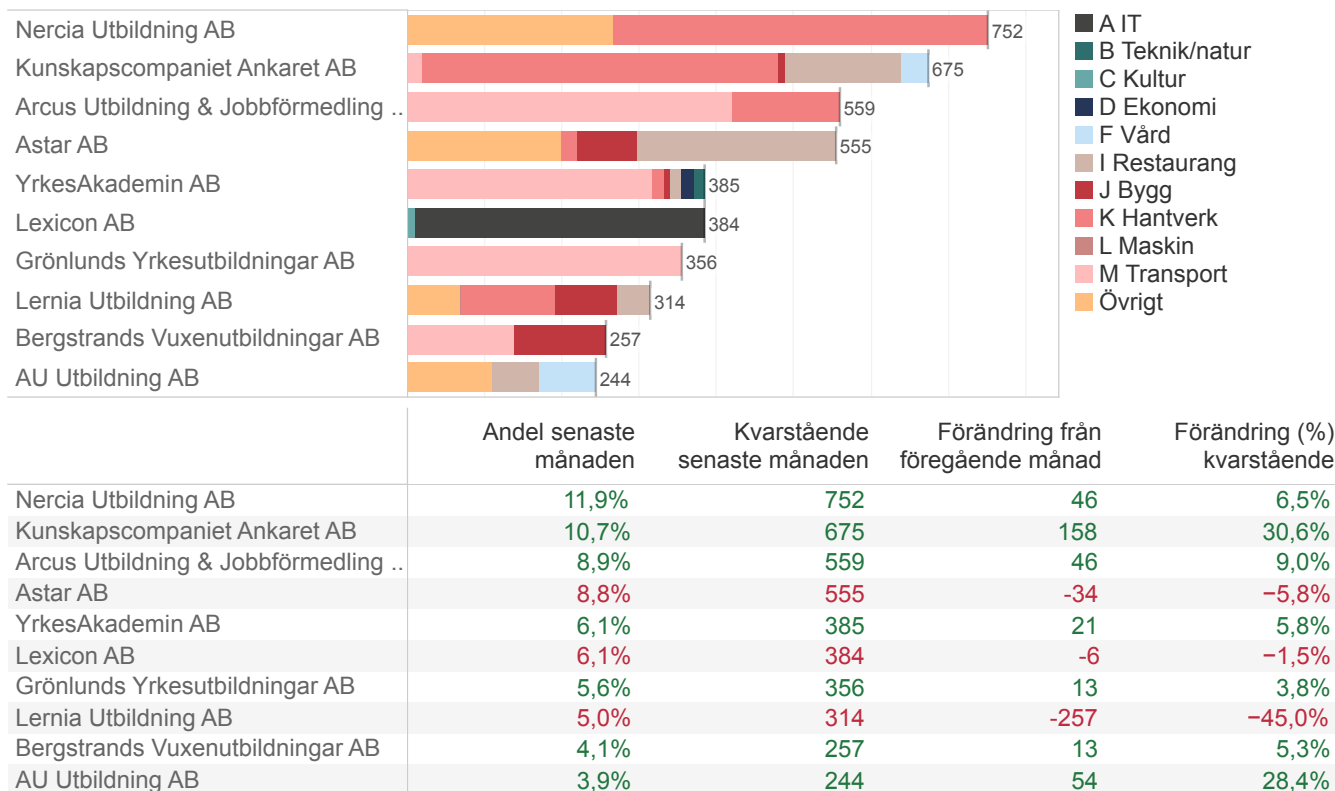
	Andel senaste månaden	Kvarstående senaste månaden	Förändring från föregående månad
K Hantverk	29,0%	1 829	7
M Transport	22,5%	1 417	125
Övrigt	11,6%	730	67
I Restaurang	8,4%	529	-100
J Bygg	7,4%	466	-16
A IT	6,6%	418	-6
F Vård	5,0%	313	-23
B Teknik/natur	4,3%	270	8
D Ekonomi	1,7%	109	56
H Kundservice	1,0%	62	4
C Kultur	0,8%	49	0
G Kontor	0,7%	46	46
L Maskin	0,7%	44	6
E Pedagog	0,4%	25	0

Kvarstående deltagare i arbetsmarknadsutbildning efter utbildningsinriktning

MARKNADSÖVERSIKT - TOPP 10 AUB

Lernias uttåg ur arbetsmarknadsutbildningarna börjar nu synas på allvar i deltagarantalen (-45 procent). Lernia har levererat utbildningar inom ett flertal inriktningar men har sedan ungefär ett år tillbaka valt att inte utlösa några optioner

eller lämna nya anbud. Sju av de tio största leverantörerna uppvisar positiva volymförändringar i februari, störst tillskott ser vi hos Kunskapscompaniet Ankaret (+158 deltagare).



Antal deltagare i arbetsmarknadsutbildning per leverantör och utbildningsinriktning