
Toni Ivergård

Den nya arbetsmarknads- politiken i Jämtlands län

En summering av länsarbetsdirektören

Arbetsmarknaden är stadd i mycket snabb förändring. Kompetensbehoven inom industrin och i arbetslivet i övrigt förändras kontinuerligt. Vi kan förvänta oss att förändringstakten kommer att öka än mer under de närmaste åren. Detta gäller i lika hög grad Jämtlands län, som Sverige och övriga Europa. Behoven att komma till rätta med de strukturella problemen, att anpassa arbetskraftens kompetensutbud till företagens efterfrågan, är extremt stora. I det följande ska jag beskriva några preliminära erfarenheter av de försök som syftar till att skapa nytänkande i arbetsmarknadspolitikerna i Jämtlands län. Huvuddelen av de nya angrepssätten introducerades under våren och hösten 1997 och har således pågått under cirka ett år vid tiden för denna sammanfattning.

På en väl fungerande arbetsmarknad finns en god balans mellan efterfrågan på arbetskraft och utbudet, inkluderande de resurs-svaga. Problem på arbetsmarknaden uppstår då balansen mellan utbud och efterfrågan rubbas. Det kan vara en följd av att efterfrågan på produktionsvaror plötsligt minskar vilket gör att företagen måste säga upp personal. Det kan också vara en följd av att den tekniska utvecklingen i företagen inte följs av en motsvarande uppgradering av arbetskraftens kompetens. Men ofta följer

dess varandra och fördjupar svårigheterna att åter komma i balans. Under 1990-talet har problemet kännetecknats av en omfattande arbetslöshet, dvs av att utbudet av arbetskraft vida överstigit efterfrågan. Företagen har sagt upp personal och den tekniska utvecklingen har medfört att samma mängd varor kan produceras med ett mindre antal anställda. Under senare tid har dock varningsrop om arbetskraftsbrist hörts allt oftare, fastän många fortfarande är arbetslösa. Man varnar för flaskhalsar. Flaskhalsar är en obalans karakteriserad av att efterfrågan är större än utbudet, och detta problem är minst lika allvarligt.

Jag betraktar de stora obalanser som idag karakteriserar arbetsmarknaden i Jämtlands län som till stor del strukturellt betingade,

Toni Ivergård är länsarbetsdirektör i Jämtlands län och docent i Arbetsvetenskap vid KTH.

de är inte ett i första hand konjunkturproblem. På senare år har statsförvaltningens omstrukturering, byggnadspolitikens utformning och framväxten av informationsteknologin varit huvudsakliga orsaker till att Jämtlands län har en av landets högsta arbetslöshetsnivåer. Med den begynnande tillväxten av konsultverksamhet inom IT sektorn och ett alltför litet utbud av IT-kompetens är nu risken för flaskhalsar och en överhettad ekonomi särskilt stor.

Efterfrågan på framför allt IT-kompetens växer mycket snabbt idag, i så gott som alla branscher. Den allmänt låga effektiviteten i de nuvarande arbetsmarknadspolitiska åtgärderna i landet är oacceptabel i en situation med mycket snabba omvärldsförändringar. Detta är bakgrunden till den nyutveckling av arbetsmarknadspolitiken som skett i Jämtlands län under det senaste året, en nyutveckling som syftar till att istället för att enbart se till företagets behov av arbetskraft, se och lyfta fram hela marknadens behov av kompetens.¹ Den ingår som en del av visionsprojektet "Tankekraft" (att skapa en vision för länet år 2010) vilket involverat en stor del av länets invånare. Länet är också ett av de nya sk frilän som erhållit möjligheten att använda de arbetsmarknadspolitiska medlen mer fritt i syfte att öka sysselsättningen. I det följande ska jag redovisa några huvuddrag i de mer omfattande nya åtgärderna som bedrivs inom ramen för Gränslös Samverkan.

Nya arbetsmarknadspolitiska angreppssätt

Det nya sätt att bedriva arbetsmarknadspolitik som genomförts i Jämtlands län bygger på den gemensamma grunden att ge den enskilde individen ett tydligt ansvar för sin egen situation och befogenhet att själv agera

– en miljö för "empowerment"² skapas. I det följande ska jag beskriva fyra³ delprojekt; Gränslös utbildning, Arbetscentrum, samordnad rehabilitering och självservice i förmedlingsarbetet.

Gränslös utbildning

Den snabba teknologiska utvecklingen skapar kontinuerligt nya och förändrade behov av kompetens i företagen. Såväl de arbetsökande som de anställda är tvungna att kontinuerligt utveckla sin kompetens. För att i arbetskraftsutbudet nyskapa kompetens i takt med den förändrade efterfrågan har vi sett det som nödvändigt att radikalt utveckla de pedagogiska modeller som tidigare använts för kompetensutveckling. Den pedagogiska modell vi valt att följa skiljer sig på viktiga punkter från den pedagogik som används i det traditionella utbildningsväsendet (från grundskola till gymnasieskola och kompletterande vuxenutbildning). Den traditionella modellen har haft som främsta syfte att fostra, att tillskapa socialisering samt att lära att lära. Anpassningen till de behov som finns på arbetsmarknaden har varit mindre framträdande. Den nya modellen skiljer sig också från traditionell arbetsmarknadsutbildning som inte i tillräckligt hög grad är anpassad till de aktuella behö-

1. Kompetens består av kunskap, förmåga/skill och motivation.

2. Empowerment är ett begrepp som diskuteras allt oftare i pedagogiska sammanhang och som handlar om att individen tar ett personligt ansvar för sin egen situation, se t ex Forsberg E, Hagquist C & Starrin B (red) (1997) *Frigörande kraft: Empowerment som modell i skola, omsorg och arbetsliv*. Gothia, Stockholm.

3. Jag kommer inte att beröra de brytprojekt som påbörjats i syfte att få fler män till kvinnodominerade yrken inom t ex hälso- och sjukvård, eller för att bryta den höga deltidarbetslösheten bland kvinnor.

ven på arbetsmarknaden och inte heller är tillräckligt flexibel för att passa dagens snabba förändringar.

Syftet med länets nya arbetsmarknadsutbildning, Gränslös utbildning (GU), är främst att skapa en yrkesmässig kompetens som tillfredsställer företagens aktuella behov. Kortsiktiga behov prioriteras framför långsiktiga. Detta betyder inte att utbildningarna är korta och ytliga, utan snarare tvärt om. Vissa typer av kompetens tenderar att bli mer av "färskvara" och processen för kompetensutvecklingen anknuter till arbetssättet "just in time" vid utveckling av produktionsprocesser. Detta innebär dels att arbeta med en ny pedagogik som vänder sig till vuxna och utnyttjar modern IT-teknologi, dels att nå ut till alla företag i hela vårt geografiskt stora län.

Gränslös utbildning genomförs tillsammans med våra lokala parter i nära samverkan med de aktuella arbetsgivarna (som reellt eller potentiellt efterfrågar arbetskraft/ny kompetens) för att öka möjligheterna till jobb efter genomförd utbildning. Utbildningen, som egentligen är en inlärningsprocess, är nära anpassad till marknadens och de enskilda företagens aktuella behov av yrkesinriktad spetskompetens (sk "just in time" kompetens). Den är också i hög grad individualiserad, anpassad till individen, och tar hänsyn till den kompetens de arbetslösa bär med sig in i utbildningen.

Genom att arbetsgivarna får den kompetens de efterfrågar, och lär känna de arbetsökande under tiden, tydliggörs arbetsgivarernas behov av arbetskraft. Tillgång till rätt kompetens kan i många fall medge en arbetsgivare att öka efterfrågan (modern produktion bedrivs allt oftare i nära kontakt med marknaden – skickliga medarbetare i produktionen blir härigenom viktiga indirekta säljare) på sina produkter/tjänster och

därmed öka sina intäkter. GU kan således bidra till en ökad efterfrågan på kompetens och personal.

En del i GU är särskilda utbildningsmäklare vilka inventerar och ackvirerar behov av kompetensutveckling hos företagen. Utbildningsmäklarna har tillsammans med förmedlingens personal kontakter med företagen. Mäklarna gör också, tillsammans med företagets personal, analyser av deras aktuella kompetensbehov. Förmedlingen i sin tur tar fram tillgänglig kompetens i arbetskraften. Mot bakgrund av denna inventering genomförs en sk "gap analys", vilken utgör grunden till ett kompetensutvecklingsprogram.

Detta utvecklingsprogram bedrivs tillsammans med lokala utbildningsanordnare och de aktuella lokala företagen. Den bör i stor utsträckning vara baserad på datorstöd och annan distansoberoende teknik, för att därigenom göra det möjligt att bedriva GU på de flesta orter i länet. Programmen är problemorienterade och bedrivs i projektform. Systematiserad "lära i jobbet"-metodik ingår i hög utsträckning. Pedagogiken bygger också på att lärandet förstärks av att använda flera parallella metoder vid inläringen, t ex se, höra, göra, känna, lära andra, etc.

Valet av pedagogiska metoder, den realistiska inlärningsmiljön och möjligheterna till riktiga arbeten, medverkar alla till att skapa en stark motivation hos de arbetslösa. Den höga graden av individualisering och möjligheten att anpassa studietakten till individens egna förutsättningar bidrar också till att öka effektiviteten i inläringen.

Gränslös utbildning, som startade i maj 1997, är en upphandlad arbetsmarknadsutbildning som i genomsnitt omfattar 300 elevplatser per år. Komvux erhöll uppdraget att genomföra utbildningen, framför allt pga ett lågt pris men också för att man i upphandlingsskedet klart visade att man

förstod det nya pedagogiska konceptet. Av naturliga skäl har det varit något trögt i starten. Under sommarmånaderna lyckades man dock i viss mån hålla uppe volymerna, dock till priset av en försämrad kvalitet. GU är främst en kvalitativ åtgärd, inriktad mot kända behov, och bör därför inte användas för att fylla de kvantitativa mål som förekommer i arbetsmarknadspolitiken.

Arbetscentrum

Arbetscentrum (AC) finns nu etablerat i länets alla kommuner (i Härjedalen prövar man inledningsvis en annan modell än den länsgemensamma). AC är uppdelad i en ideell förening (IF) i alla kommuner och i en (eller flera) ekonomiska föreningar (EF). Syftet med AC är att stimulera framväxandet av en arbetsmarknad som i större utsträckning efterfrågar en kompetensstruktur som mer direkt passar många av länets arbetslösa (vanligen olika korta och tillfälliga jobb inom servicesektorn och framför allt privat service). En ambition är också att ge arbetslösa som gemensamt vill starta ett företag möjlighet att pröva sina affärsidéer under trygga former. Det övergripande målet med AC är att stärka de arbetslösa så att de med egna initiativ ökar sina möjligheter att erhålla jobb eller starta eget.

AC EF (ekonomisk förening) arbetar främst med uthyrning av arbetskraft. AC IF (ideell förening) är ett aktivitetscentrum som bl a arbetar med olika samhällsnyttiga projekt och med kompetensutveckling. De arbetslösa är i majoritet i ACs styrelser och länsarbetsnämndens och arbetsförmedlingarnas roll har i huvudsak varit att ge stöd vid uppstart av föreningarna. Ett antal projektledare har anställts för uppgiften. EU-kommissionens DG V (Generaldirektorat fem, som har hand om EUs arbetsmarknadsfrågor) har anslagit 8 miljoner kronor

för att genomföra projektet, vilket har en total budget på 16 miljoner kronor under två år, exklusive medel för arbetslivsutveckling eller motsvarande. Länet har ansökt till Arbetsmarknadsdepartementet om att få använda a-kassaersättning för arbetslösa verksamma inom ramen för ACs verksamhet. För närvarande finns cirka 800 personer som medlemmar i AC föreningar. Under slutet av 1998 beräknas upp till 1 000 personer vara verksamma i AC. Uthyrning via AC-EF har främst kommit igång i Åre kommun och har till stor del handlat om uppdrag inom service- och tjänstesektorn.

Om konceptet med en kombination av en ideell förening (AC-IF) och ekonomisk förening (AC-EF) visar sig vara framgångsrik kan det vara värt att pröva AC-IF som en massiv "åtgärd". En huvuddel av de arbetslösa bör i så fall inom t ex tre månader ingå i ett arbetscentrum. Inom ramen för AC-IF skapar de arbetslösa själva olika aktiviteter i form av projekt och åtgärder som exempelvis stärker individens kompetens, är personlighetsutvecklande, ger praktik, etc. Många av de idag allmänt inriktade åtgärderna som hanteras av arbetsförmedlingen skulle vara av detta slag. Gränslös utbildning som är en målinriktad – och en "direkt till jobb orienterad" åtgärd – hanteras däremot som vanligt av arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen svarar också för att det finns en aktuell handlingsplan och en överenskommelse med de arbetssökande. Det egentliga förmedlingsarbetet, inklusive att arbeta med arbetssökande med speciella behov, handhas också av arbetsförmedlingen. Vidare arbetar arbetsförmedlingen aktivt tillsammans med företagen för att bl a fastställa aktuella och kommande kompetensbehov. Fördjupade kompetensanalyser blir en ny viktig uppgift för arbetsförmedlingen. Den öppna arbetslösheten kan där-

med avsevärt reduceras. Via AC-EF kan tillväxten i den lokala ekonomin stimuleras genom en ökad och förenklad tillgång till tillfällig personal.

Tidig samordnad rehabilitering och övriga utvecklingsinsatser

Under senare år har behov av ökad samverkan mellan samhällets olika aktörer inom rehabiliteringsområdet aktualiserats. I Jämtlands län har det under de senaste två åren bedrivits en försöksverksamhet med samverkan mellan försäkringskassan, Arbetsmarknadsinstitutet, landstinget och kommunerna. Av denna försöksverksamhet framgår att en ökad samordning mellan rehabiliteringsaktörerna och tillgång till vissa gemensamma fria ekonomiska medel väsentligt kan öka kvaliteten i det rehabiliterande arbetet, och minska samhällets totala kostnader. Många sk gräzonsärenden kan lösas mer effektivt. Projektet övergick från årsskiftet 1997/98 till i huvudsak ordinarie verksamhet (primärvård, försäkringskassa, kommun och Af/Ami) där de berörda lokala cheferna ansvarar för den fortsatta utvecklingen. Ur den gemensamma verksamhetsplanen, som varje chef blir ansvarig för, kan nämnas en stor utbildningssatsning för att skapa ett gemensamt förhållningssätt, eller en gemensam arbetsmetodik, över organisationsgränserna. Syftet är att stärka individen att göra egna val och ta eget ansvar. Ett större antal utvärderingar av projektet håller på att genomföras av bl a Mitthögskolan. Länet har ansökt om att få fortsätta försöksverksamheten som ett sk Socsam försök (en ny försöksform som kan beviljas av Socialdepartementet) som bl a innebär en möjlighet för organisationerna att ha gemensamma ekonomiska medel. Härigenom ges bättre möjligheter att hantera gräzonsärenden, köärenden, dubbelarbeten samt att be-

driva effektivare myndighetssamverkan inom rehabiliteringsområdet.

Självservice i förmedlingsarbetet

Successivt byggs inter- och intranetlösningar upp inom arbetsmarknadsverket. Detta kommer att erbjuda förbättrade möjligheter till självservice i förmedlingsarbetet, för såväl arbetssökande som arbetsgivare. I länet kommer vi att kraftfullt satsa på självservice som innebär en stor möjlighet att öka tillgängligheten och servicenivån i vårt stora glesbygdslän. Samtidigt frigörs personal till att arbeta med de grupper som är prioriterade på arbetsförmedlingen. En omfattande vidareutbildning är nödvändig för att personalen skall klara denna omställning. Viktigt är att denna självservice blir tillgänglig för *alla* som vill använda den. Det finns annars risk att utvecklingen medför en ny typ av segregering, den mellan de datalitterata och de dataillitterata.

Tentativ utvärdering

De olika delprojekten i den nya arbetsmarknadspolitiken i Jämtlands län har i stort sett fortlöpt i enlighet med uppgjorda planer. Det gick dock betydligt trögare att få igång såväl Gränslös utbildning som Arbetscentrum än planerat. Uthyrningsverksamheten via Arbetscentrum ekonomisk förening försenades avsevärt genom att det tog lång tid att få till stånd ett kollektivavtal med LO-facken. I dag finns dock ett sådant, vilket möjliggör uthyrningsverksamhet fullt ut.

Gränslös utbildning blev framförallt försenat på grund av en del praktiska problem vid tolkningen av upphandlingsavtalen. Det har också funnits svårigheter i att få Gränslös utbildning att fungera i enlighet med de ursprungliga koncepten i alla kommuner. De förstnämnda problemen har successivt kla-

rats upp. Däremot har det funnits en tröghet i omställningen från traditionellt orienterad undervisning och pedagogik till pedagogiska metoder som bygger på en högre grad av individualisering i nära anknytning till företagen och med en ökad användning av databaserade distansmetoder.

I vissa kommuner fungerade dock omställningen till en nära anknytning till företagen och dess behov av kompetens väl redan från början. En individualisering och decentralisering av utbildningsprogrammen har också successivt kommit igång. Däremot är det fortfarande en brist på goda exempel där IT-baserad distansutbildning används. Tillgången på såväl teknik som lämplig metodik har saknats. Det står emellertid klart att det behövs en grundläggande utveckling av pedagogik som passar till denna nya form av arbetsmarknadsutbildning.

Trots redovisade brister i initieringsskedet är det tydligt att såväl Arbetscentrum som Gränslös utbildning innebär en nyorientering av arbetsmarknadspolitiken. En "empowerment"-metod, som ställer krav på arbetssökanden att ta ett större eget ansvar, fungerar i dag i allt fler av länets kommuner.

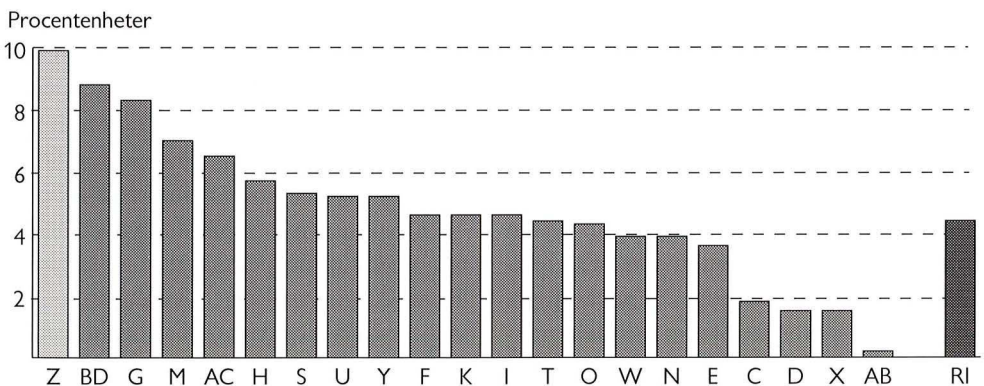
Det är ännu för tidigt att utvärdera effekterna av de nya samverkansformerna och de nya åtgärderna. Under 1998 kommer Mitt-högskolan, i samverkan med en konsultgrupp (LRDP) i London som arbetar på uppdrag av EU kommissionen, att genomföra utvärderingar av delar av försöksverksamheten. Projekt pågår också i samverkan med Mitthögskolan och Arbetslivsinstitutet i syfte att utveckla och utvärdera IT baserad kompetensuppbyggnad.

Det kan emellertid vara intressant att studera några av de resultatindikatorer som används av Arbetsmarknadsstyrelsen för den löpande uppföljningen av verksamheten i olika län.⁴ De ska inte ses som en utvärdering av verksamhetens resultat, därtill är de alltför grova, men de har styrkt mig i uppfattningen att den verksamhet vi bedriver är ett steg i rätt riktning för att lösa de problem vi ställts inför på arbetsmarknaden.

I *figur 1* redovisas åtgärdseffektiviteten för varje län för första kvartalet 1998 jämfört

4. För en närmare beskrivning av AMS resultatindikatorer se exempelvis, *Indikatorer*, Ure 1998:4, Arbetsmarknadsstyrelsen, Solna,

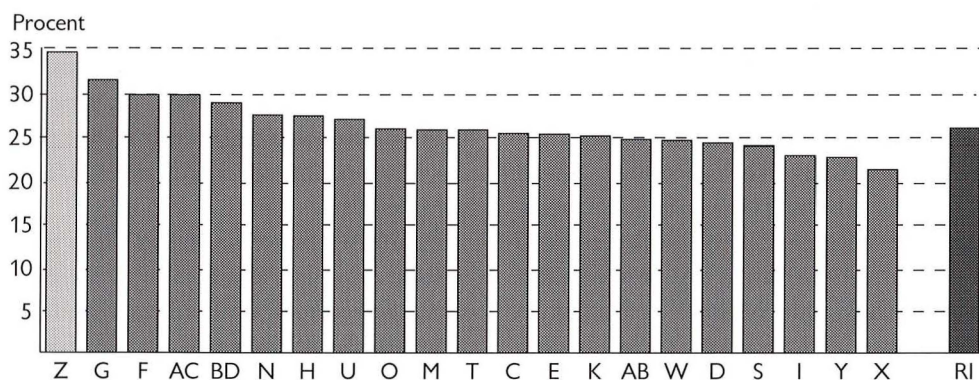
Figur 1. Förändring i åtgärdseffektivitet (andel som fått arbete inom en månad efter avslutad åtgärd) första kvartalet 1998 jämfört med första kvartalet 1997. (Z = Jämtland, RI = hela riket.)



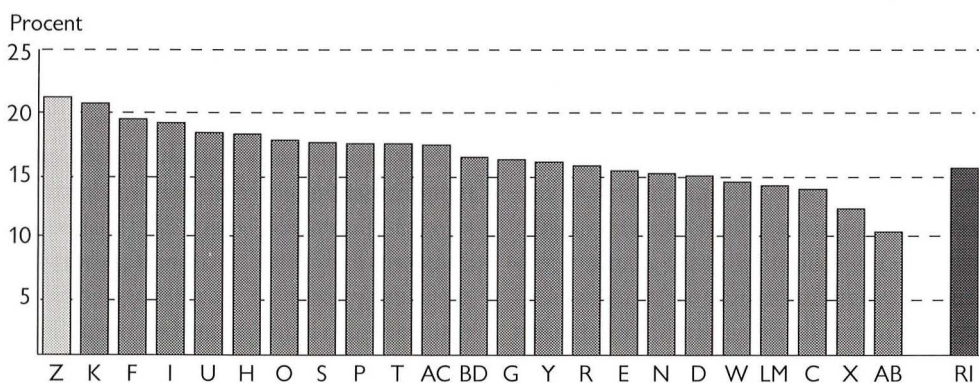
med första kvartalet 1997. Med åtgärds-effektivitet menas i vilken utsträckning de som genomgår någon åtgärd i länet får ett arbete inom en månad efter avslutad åtgärd. Det aktuella diagrammet visar summan av alla åtgärder vilket kan ses som en form av index på effekterna av alla förändringar under den mellanliggande perioden, inkluderande såväl Arbetscentrum som Gränslös utbildning. Det framgår att Jämtlands län (beteckningen Z) är det län som har haft den största förbättringen. Denna förbättringstakt har fortsatt under de första fem månaderna 1998.

Figur 2 visar den totala åtgärdseffektiviteten under första kvartalet 1998 i form av andel som fått arbete efter avslutad åtgärd. Jämtlands län placerar sig främst i jämförelsen. Motsvarande effektivitet för enbart åtgärden yrkesinriktad arbetsutbildning för hela 1997 visar att även här så har Jämtlands län den högsta åtgärdseffektiviteten (figur 3). Nivån på dryga 20 procent är dock fortfarande relativt låg. En bidragande förklaring kan vara att Gränslös utbildning endast pågick under en tredjedel av året och att Gränslös utbildning endast utgör en mindre del av den totala mängden arbets-

Figur 2. Åtgärdseffektivitet (andel som fått arbete inom en månad efter avslutad åtgärd) första kvartalet 1998.



Figur 3. Yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning (andel som fått arbete efter avslutad åtgärd) hela 1997.



marknadsutbildning i länet. För första kvartalet 1998 ligger åtgärdseffektiviteten på cirka 30 procent vilket innebär en ökning på över 15 procentenheter jämfört med första kvartalet 1997. Detta är dock ett ganska osäkert värde på grund av att omfattningen av Gränslös utbildning var relativt låg under första kvartalet. Efter fem månader 1998 ligger åtgärdseffektiviteten på cirka 32 procent.

Successivt kommer mer detaljerade utvärderingar att genomföras som specifikt täcker de två åtgärderna Gränslös utbildning och Arbetscentra. Även mer långsiktiga effekter bör följas upp.

Ytterligare stöd för att den verksamhet som bedrivs i Jämtlands län är på rätt väg kan hämtas från den serviceundersökning, riktad till såväl arbets sökande som arbetsgivare, som Arbetsmarknadsverket genomförde i januari 1998. Jämtlands län har som sammanfattande betyg från de sökande fått medelbetyget 3,4 vilket är det högsta värdet i landet (snittbetyget för alla län är 3,1). Även från arbetsgivarna får länet goda betyg. På frågan om arbetsgivarnas förtroende för förmedlingen får länet betyget 3,5 vilket är det näst högsta värdet i landet (högst är Gotland med 3,6, snittet för alla län är 3,3).

Under 1997 ökade antalet nyanmälda platser med 18 procent vilket överstiger riksgenomsnittet på 15 procent. Under sista kvartalet 1997 var ökningen hela 60 procent jämfört med fjärde kvartalet 1996. Under första kvartalet 1998 har ökningen fortsatt. För första gången på över tio år sker en tillväxt i sysselsättningen. Ett av syftena med Gränslös utbildning är att stimulera tillväxt genom att effektivisera företagens kompetensförsörjning. Jag vill inte gå så långt att jag hänför hela förbättringen av arbetsmarknadsläget till den i Jämtlands län bedrivna arbetsmarknadspolitik. Men det

går inte att a priori utesluta att verksamheten positivt bidragit till utvecklingen. Snarare är det troligt att den nya verksamheten givit ett positivt bidrag.

Några kommentarer

Det finns många problem med att introducera nya arbetsmetoder och nya arbetssätt i arbetsmarknadspolitik. Det handlar först om att få en acceptans bland personalen för det nya arbetssättet och att förändra invanda beteenden. Dessa problem blir givetvis särskilt stora då personalen samtidigt arbetar under en extremt hög arbetsbelastning. Dessutom har de arbetssökande och företagen förväntningar på arbetsförmedlingarna om att det är vissa åtgärder och arbetssätt som ska gälla. De förväntar sig viss typ av service med vissa givna begränsningar från förmedlingarna. Det fordras således att personalen först förmår att ändra sina egna förhållningssätt och sedan förmår sälja hem de nya arbetsmetoderna och de nya synsätten hos kunderna.

Eftersom mycket av det nya i den jämtländska arbetsmarknadspolitik handlar om empowerment, att de arbetssökande ska ta ett större eget ansvar för sin situation, är det frågan om ganska drastiska förändringar i såväl förhållningssätt som beteende. Denna förändring tar relativt lång tid att åstadkomma. En hämmande faktor är den höga arbetsbelastningen på personalen, att varje anställd har alltför många kunder. Mer personliga kontakter blir under sådana arbetsbetingelser svåra att hinna med.

Subjektivt upplever dock personalen på flera förmedlingar redan i dag att de arbetssökande tar ett allt större eget ansvar. Allt eftersom denna process utvecklas sker också en gruppåverkan på nya deltagare från de deltagare som har varit med en något längre tid i t ex Arbetscentrum. Detta märks tyd-

ligt i de kommuner som hunnit längst med uppbyggnaden av Arbetscentrum som t ex i Härjedalen. Man får således igång en positiv process som leder till att Arbetscentrum alltmer klarar sig själva och det innebär en avlastning för arbetsförmedlingen. Före denna avlastning måste dock en belastnings-tröskel passeras, något som kan kräva en ganska stor omställning för personalen på arbetsförmedlingen. Denna initiala process kan vara av olika omfattning beroende på de lokala förutsättningarna och beredskapen att anpassa verksamheten till de nya synsätten.

Det har också visat sig svårt att få arbetsgivarna att bryta sina invanda föreställningar om service och förhållningsätt från förmedlingarna. Det verkar ibland som om de inte riktigt tror på möjligheten att via arbetsförmedlingen få arbetskraft som "levereras" klara med en kompetens som överensstämmer med företagets behov för att utveckla sin verksamhet. De förväntar sig istället att det handlar om en traditionell rekryteringsprocess där det tar lång tid innan den nya personalen kan komma upp till en nöjaktig produktion. Man ser de nyrekryterade som en temporärt ökad belastning för den befintliga personalen istället för som en avlastning. Bland de företagare som haft närmare kontakt med Gränslös utbildning och därmed har faktiska erfarenheter av dess möjligheter är attityden ofta betydligt mer positiv och de ser de nya möjligheterna.

Modern personalutbildning innebär att personalutvecklingen integreras och går

hand i hand med verksamhetsutveckling i företaget. De traditionella formerna och villkoren för företagsutbildning (som de idag formuleras inom Arbetsmarknadsverkets regelverk) kommer delvis i konflikt med hur en modern personalutbildning bör bedrivas. Modern personalutbildning genomförs på ett sådant sätt att verksamhetsutveckling och affärsutveckling är så nära integrerad med personalutveckling att det är svårt att se vad som är vad. Eftersom Arbetsmarknadsverket inte bör gå in och direkt bekosta affärsutveckling i företag blir det då svårt att särskilja vad som bör vara bidragsberättigad kompetensutveckling. Samtidigt är det sannolikt denna form av kompetensutveckling som har den största effektiviteten, dvs är mest kostnadseffektiv. Det vore i detta sammanhang önskvärt om gränserna mellan näringspolitik och arbetsmarknadspolitik kunde lättas upp.

Avslutningsvis vill jag framhålla att på många av landets länsarbetsnämnder pågår idag arbete, med olika inriktning, med att förnya och effektivisera verksamheten. Det är därför av största vikt att de olika försöksverksamheter som pågår blir föremål för utvärderingar och uppföljningar. Minst lika viktigt är att verksamheterna blir avrapporterade och härigenom kända utanför de aktuella länen och Arbetsmarknadsverket. Försöksverksamheten i Jämtlands län visar att det finns gott om utrymme till att kvalitativt förnya de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna. Härigenom bör också en ökad tillväxt i sysselsättningen kunna åstadkommas.