

Kompetensförsörjning, arbetsgivarkontakter och arbetsinriktade insatser

Lägesbeskrivning 15 maj 2023

Arbetsförmedlingen
Författare: Johanna Beckmann och Elin Engberg
Datum: 2023-05-15
Diarienummer: Af-2023/0025 6765

Innehåll

Förord	5
<i>3. Kompetensförsörjning, arbetsgivarkontakter och arbetsinriktade insatser</i>	5
Sammanfattning	7
1 Inledning	9
2 Kompetensförsörjning	10
2.1 Förutsättningsskapande arbete inom kompetensförsörjning	11
2.1.1 Analys och prognoser av kompetensbehov	11
2.1.2 Myndighetssamverkan inom kompetensförsörjning och livslångt lärande	12
2.1.3 Regeringsuppdrag för en sammanhållen datainfrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande.....	12
2.1.4 Gemensamt språk för kompetensförsörjning	13
2.2 Kompetensförsörjningsarbete med bäring på yrkesmässig och geografisk rörlighet för arbetssökande	13
2.2.1 Myndighetens arbete med kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner	13
2.2.2 Eures	15
2.2.3 Platsförslag och platsanvisningar	15
2.2.4 Vägledande insatser	18
3 Arbetsgivarkontakter	18
3.1 Proaktiv kommunikation	19
3.2 Självservice och digitalt bemannade tjänster	20
3.2.1 Intresseanmälan	21
3.3 Lokala och regionala arbetsgivarkontakter	21
3.3.1 Nationellt och regionalt arbete med branscher och nationella överenskommelser med större arbetsgivare	22
3.3.2 Lokal samverkan	23
4 Arbetsinriktade insatser	24
4.1 Subventionerade anställningar	24
4.1.1 Nystartsjobb.....	25
4.1.2 Kedja av insatser inför beslut om lönebidrag	26
4.1.3 Etableringsjobb	26
4.2 Arbetspraktik	26
4.3 Arbetsmarknadsutbildningar	27
4.3.1 Uppdragsutbildningar.....	28
4.4 Rusta och matcha.....	28
4.5 Validering.....	29

5	Avslutning	29
6	Bilagor.....	31

Förord

Denna lägesbeskrivning har tagits fram med anledning av följande uppdrag i Arbetsförmedlingens regleringsbrev för år 2023.

3. Kompetensförsörjning, arbetsgivarkontakter och arbetsinriktade insatser

Arbetsförmedlingen ska fortsätta att stärka och utveckla sitt arbete med arbetsmarknadspolitiska insatser och arbetsgivarkontakter i syfte att bidra till en förbättrad och mer effektiv kompetensförsörjning för arbetsgivare som är i behov av att rekrytera arbetskraft. I detta ingår att vidta åtgärder i syfte att förbättra den yrkesmässiga och geografiska rörligheten bland arbetssökande utifrån kompetensförsörjningsbehov hos arbetsgivare, bl.a. vägledning, platsförslag och platsanvisningar, samt uppföljning av arbetssökandes sökaktivitet. Arbetsförmedlingen ska också fortsätta att utveckla arbetet med kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner.

Arbetsgivarkontakter är också viktiga för att Arbetsförmedlingen ska kunna bedriva en effektiv matchning till arbete och för att få till stånd fler arbetsinriktade insatser för arbetssökande. Arbetsförmedlingen ska utveckla och förbättra arbetet med arbetsgivarkontakter och vidta andra nödvändiga åtgärder, i myndighetens egen regi liksom vid behov hos leverantörer, för att öka antalet deltagare i arbetspraktik, arbetsmarknadsutbildning, lönebidrag och andra subventionerade anställningar. Arbetsförmedlingen ska också särskilt utveckla arbetsgivarkontakter för att stödja de arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden. Ett fortsatt högt antal deltagare i matchningstjänster kan också bidra till fler kontakter med arbetsgivare och bättre möta arbetsgivares kompetensförsörjningsbehov.

Arbetsförmedlingen ska lämna en lägesbeskrivning till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) avseende hur myndigheten arbetar med dessa frågor samt hur myndigheten avser att utveckla detta arbete senast den 15 maj 2023. Uppdraget ska slutligt redovisas till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) senast den 13 oktober 2023.

Rapporten har beslutats av generaldirektör Maria Mindhammar. Ärendet har föredragits av Johanna Beckmann och Elin Engberg, kvalificerade handläggare, enheten Kompetensförsörjning och arbetsgivarstöd. I den slutliga handläggningen har Tove Elvelid, verksamhetsområdesdirektör verksamhetsområde Lokal arbetsmarknad, Mattias Andersson, avdelningschef avdelningen Arbetsgivare och Leverantörer samt enhetschef enheten Kompetensförsörjning och arbetsgivarstöd, Linda Daugaard, deltagit.

Beslutet är fastställt digitalt i Diariet och saknar därför namnunderskrifter.

Maria Mindhammar, generaldirektör

Johanna Beckmann, kvalificerad handläggare

Elin Engberg, kvalificerad handläggare

Sammanfattning

Arbetsmarknaden befinner sig i ständig förändring vilket ställer krav på att myndigheten kontinuerligt anpassar sitt erbjudande samt sitt utbud av tjänster och insatser. Arbetsförmedlingens arbete med kompetensförsörjning, arbetsgivarkontakter och arbetsinriktade insatser utgör en stor del av det arbete som myndigheten bedriver för att möta behoven på arbetsmarknaden tillsammans med andra aktörer. I denna lägesbeskrivning redogör Arbetsförmedlingen för nuläget samt vissa utvecklingsarbeten som pågår inom området. Arbetsförmedlingen avser återkomma med ytterligare redovisning kring såväl pågående som planerad utveckling vid slutredovisningen oktober 2023.

Genom Arbetsförmedlingens arbete med vägledande insatser, reguljär utbildning och arbetsmarknadsutbildning, kompetensförsörjning och livslångt lärande utgör myndigheten en viktig aktör för att stödja arbetsgivares kompetensförsörjning. Både Arbetsförmedlingen och reguljära utbildningsanordnare har uppdrag kring kompetensförsörjningen vilket förutsätter ett stärkt samspel mellan ansvariga för bland annat utbudet av olika utbildningsinsatser samt användningen av dem.

För att möta arbetsgivares kompetensbehov förutsätts även en yrkesmässig och geografisk rörlighet bland arbetstagare. Myndigheten bedriver utvecklingsarbete med att utveckla verktyg och testa nya arbetssätt i syfte att främja rörligheten på arbetsmarknaden och därmed stötta arbetssökande att få en förankring på arbetsmarknaden. Detta görs främst inom ramen för Arbetsförmedlingens kansli för Omvandling och Matchning och genom den nationella samordningsfunktionen för stora företagsetableringar och företagsexpansioner.

Arbetsgivarkontakter är avgörande för att Arbetsförmedlingen ska kunna fullgöra sitt grunduppdrag och skapa förutsättningar att öka antalet deltagare i arbetsinriktade insatser. Myndighetens arbetsgivarinriktade arbete kan bedrivas i form av självservice och digitala tjänster, i egen regi och i avtalad regi via leverantörer samt i samarbete med andra aktörer. Myndigheten effektiviserar processer och arbetssätt i syfte att öka arbetsgivarkontakterna, bland annat genom nationella överenskommelser och intresseanmälan om att anställa med stöd. Ett exempel på en beprövad metod där intensivt arbete med arbetsgivarkontakter bidrar till ökade arbetsinriktade insatser är förstärkta förmedlingsinsatser. Det är ett arbete som har visat på goda resultat mot långtidsarbetslöshet, men är samtidigt personalintensivt och fordrar resurser. Utöver det arbete med arbetsgivarkontakter som myndigheten utför i egen regi bedriver även leverantörer arbetsgivarinriktat arbete. Leverantörerna har stor frihet att styra hur de egna arbetsgivarkontakterna ska tas, vilket medför en utmaning för Arbetsförmedlingen i att beskriva hur dessa arbetsgivarkontakter ser ut och hur omfattande de är. Myndigheten har för avsikt att förstärka partnerskapet med leverantörerna genom information och dialog.

Arbetsförmedlingens intention, både långsiktigt och för 2023, har varit att förstärka sitt arbete med arbetsgivare i syfte att bryta och förhindra långtidsarbetslöshet.

Mycket av det arbete som leder till tydliga resultat för att minska långtidsarbetslösheten förutsätter att resurskrävande arbetssätt tillämpas. Utifrån myndighetens ändrade förutsättningar, med avisering om lägre förvaltningsanslag, är det en utmaning att skala upp personalintensiva insatser och arbetssätt även om myndigheten ser skäl till det. I sammanhanget är det därför fortsatt viktigt att Arbetsförmedlingen utvecklar arbetssätten och samspelet med andra aktörer samt nyttjar möjligheterna som digitaliseringen ger och genomför utveckling i form av automatisering inom flera områden.

Under 2023 prioriterar Arbetsförmedlingen att arbeta med proaktiv kommunikation, segmentering av arbetsgivare och ett effektivt nyttjande av partnerskapen med leverantörer för att bibehålla och hitta fler arbetsgivare som vill anställa arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden. Långsiktiga budgetförutsättningar är avgörande för att kunna planera och driva verksamheten framåt i linje med uppdragsgivarens mål och förväntningar.

1 Inledning

I en omvärld som präglas av ett försämrat säkerhetsläge, stigande inflation och ett pressat ekonomiskt läge för såväl hushållen som företagen befinner sig även arbetsmarknaden i rörelse. Bedömningen är att den svenska ekonomin går in i en lågkonjunktur under 2023. Arbetsförmedlingen ska verka för att möta konjunktursvängningarna och förbättra arbetsmarknadens funktionssätt. En viktig del av detta är att effektivt föra samman arbetssökande med arbetsgivare som söker arbetskraft. Myndigheten ska också med hjälp av anställningsfrämjande åtgärder stimulera arbetsgivare att anställa arbetssökande som inte kan få arbete utan stöd¹. Regeringens styrning av myndigheten genom regleringsbrevet² innebär ett ökat fokus på arbete med arbetsgivare under 2023. I och med den nya förordningen om instruktion för Arbetsförmedlingen³ har även myndighetens roll i arbetet med kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden förtydligats.

Myndighetens arbete med arbetsgivare är viktigt både för att möta den omfattande kompetensbristen och för att motverka en ökad långtidsarbetslöshet. Nära samarbete med arbetsgivare är särskilt betydelsefullt för att tillvarata kompetensen hos de arbetssökande som står längre ifrån arbetsmarknaden.

Myndighetens uppdrag är utgångspunkt för myndighetens styrning där verksamhetsplan för 2023⁴ och den strategiska inriktningen⁵ utgör grunden för planering och prioritering på kort och lång sikt. I verksamhetsplanen anges att en av myndighetens viktigaste prioriteringar för 2023 är att stärka arbetet med arbetsgivare i syfte att möjliggöra fler anställningar och fler deltagare i arbetsplatsförlagda insatser för arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden. Ett fokus är därför att öka antalet arbetsgivare som vill använda sig av breddad rekrytering⁶. I verksamhetsplanen finns också mål om att öka antal deltagare i denna typ av insatser (se mer i bilaga 1 om de mål, mått och aktiviteter för arbete med arbetsgivare som återfinns i myndighetens i verksamhetsplan för 2023). Ytterligare resurser behövs dock för att fullt ut möta behoven av mer arbetsnära insatser till denna grupp av arbetssökande. I myndighetens budgetunderlag för 2024-2026⁷ bedöms myndigheten behöva ytterligare omkring 310 miljoner för 2024 för att både skala upp arbetet med förstärkta förmedlingsinsatser för arbetssökande som står

¹ Förordning (2022:811) med instruktion för Arbetsförmedlingen

² Arbetsmarknadsdepartementet, Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende Arbetsförmedlingen, A2022/01638

³ Förordning (2022:811) med instruktion för Arbetsförmedlingen

⁴ Arbetsförmedlingen, *Arbetsförmedlingens verksamhetsplan 2023, Version 1.0. Af-2022/0029 2963.*

⁵ Arbetsförmedlingen, *Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsmyndigheten i samtid och framtid. Af-2020/0012 1748.*

⁶ Breddad rekrytering innebär att arbetsgivare eftersöker kandidater utanför den vedertagna rekryteringsbasen för kompetensförsörjning av verksamheten. Det innebär att söka i andra urvalsgrupper med annan kompetens och erfarenhet än den man normalt rekryterar från samt utifrån andra normer. Här finns kandidater som genom Arbetsförmedlingens insatser kommer närmre arbetsmarknaden, exempelvis genom arbetsnära insatser och möjlighet till subventionerad anställning. Breddad rekrytering är därmed ett perspektiv på att kompetensförsörjningsbehov kan lösas genom att ha en bredare syn på vilka kandidater som kan komma i fråga, för att underlätta att hitta rätt person.

⁷ Arbetsförmedlingen, *Arbetsförmedlingens budgetunderlag 2024-2026, Af-2022/0082 6814.*

långt ifrån arbetsmarknaden och öka antal deltagare i olika typer av arbetsnära insatser.

Utvecklingen av arbetet med arbetsgivare är långsiktigt och Arbetsförmedlingen återkommer med en åiterrapport i oktober 2023 där myndigheten har för avsikt att inkludera ytterligare beskrivningar som utvecklar resonemang, redogör för progression och utveckling.

Arbetsförmedlingen utgår i lägesbeskrivningen från de huvudrubriker som framgår av regleringsbrevet. Rapporten redogör för status av pågående arbete och ett urval av utveckling som påbörjats. De påbörjade utvecklingsarbeten som lägesbeskrivningen beskriver är:

Pilotprojekt inom intresseanmälan för arbetsgivare utifrån en vidareutveckling av kommunikationsinsatsen Hitta rätt (4.1.1), pågående arbete i Arbetsförmedlingens kansli för omvandling och matchning i norr (avsnitt 2.2.1) samt utveckling inom arbetsmarknadsutbildning (avsnitt 4.3) och inom arbetspraktik (avsnitt 4.2).

Avgränsningar

Arbetsförmedlingen redogör för hur myndigheten arbetar med det förutsättningsskapande arbetet inom kompetensförsörjning samt det arbete som myndigheten bedriver utifrån arbetsgivares behov. Eftersom uppdraget är brett formulerat och en bredare tolkning kan innefatta allt arbete myndigheten bedriver har rapporten avgränsats till det arbete som främjar arbetsmarknadens funktionssätt genom yrkesmässig och geografisk rörlighet, arbetsgivares kompetensförsörjning samt arbetsinriktade insatser.

I uppdraget framgår att ett utvecklat arbete med arbetsgivare bland annat ska bidra till att öka antalet deltagare i arbetspraktik, arbetsmarknadsutbildning, lönebidrag och andra subventionerade anställningar. Myndigheten har i denna rapport valt att inte beskriva vilken volymutveckling som prognostiseras för dessa tjänster utan hänvisar i detta till de utgiftsprognoser som myndigheten presenterar fyra gånger per år. Dessa ger en prognos över myndighetens ekonomiska utveckling för olika anslag och bedömningar av vad det innebär för verksamheten och arbetsmarknaden.

2 Kompetensförsörjning

Arbetsförmedlingen ingår tillsammans mer flera offentliga och privata aktörer på nationell, regional och lokal nivå i ett system för kompetensförsörjning och livslångt lärande. De olika aktörernas roller och deras bidrag i systemet klargörs genom dialog och i samverkan med varandra. Under 2022 förtydligades det regionala utvecklingsansvaret genom en lagändring⁸ där regionalt

⁸ Lag (2010:630) om regionalt utvecklingsansvar, 5 §.

kompetensförsörjningsarbete är en komponent. Förtydligandet av ansvaret öppnar upp för ytterligare dialog mellan Arbetsförmedlingens regioner och Sveriges regioner.

Arbetsförmedlingens arbete med kompetensförsörjning handlar utifrån myndighetens uppdrag om att bidra till att arbetsgivare hittar de kompetens de behöver rekrytera samt att identifiera, synliggöra och ta tillvara på den kompetens som finns bland arbetssökande. Arbetssökande tar vid behov del av förberedande och rustande insatser, där reguljära studier är en viktig del, för att kunna ta de lediga jobben. På så sätt uppstår en effektiv matchning mellan arbetssökande och arbetsgivare. I denna rapport har två områden inom kompetensförsörjningsområdet särskilt lyfts fram utifrån formuleringen av uppdraget i regleringsbrevet.

2.1 Förutsättningsskapande arbete inom kompetensförsörjning

Strukturomvandlingen på den svenska arbetsmarknaden sker i allt högre takt vilket medför förändrade kompetensbehov. Den leder till nya jobb möjligheter och omfattande behov av omställning. För att kunna agera på en arbetsmarknad under förändring behövs kunskap om nuvarande och kommande kompetensbehov och förmågan att utveckla och anpassa verktyg och arbetssätt därefter. Även samverkan med relevanta aktörer är av stor vikt för att finna innovativa lösningar på kompetensförsörjningsutmaningar som sträcker sig över flera politikområden. Arbetsförmedlingen har en viktig roll utifrån sitt uppdrag att bygga upp och sprida kunskap om arbetsgivares kompetensbehov.

2.1.1 Analys och prognoser av kompetensbehov

Av Arbetsförmedlingens instruktion⁹ framgår att myndigheten ska stödja kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden bland annat genom att bygga upp och sprida kunskap om arbetsgivarnas nuvarande och förväntade kompetensbehov. Arbetet med att bygga upp kunskap om samt genomföra analyser av kompetensbehov skapar förutsättningar för myndighetens arbete med kompetensförsörjning, arbetsgivarkontakter och arbetsinriktade insatser.

Arbetsförmedlingens yrkes- och arbetsmarknadsprognoser är centrala underlag för kunskap om arbetsgivares förväntade kompetensbehov. Myndighetens prognosarbete har under de senaste åren varit under utveckling. Detta beror till viss del på myndighetens reformerade uppdrag och att tidigare arbetssätt var mer resurskrävande. Tidigare efterfrågade Arbetsförmedlingen information genom att ta direktkontakt med arbetsgivare och efterfråga information medan datainsamlingen nu digitaliserats i större utsträckning¹⁰.

Utöver de kortsiktiga yrkesprognoserna gör myndigheten även långsiktiga yrkesområdesanalyser med syfte att ge en samlad bild av det nationella kompetensbehovet på lång sikt. Vidare genomförs även andra analyser som kan

⁹ Förordning (2022:811) med instruktion för Arbetsförmedlingen 3 §.

¹⁰ Bakgrund och syfte med utvecklingsarbetet beskrivs närmre i återrapporten *Analys av kompetensbehov – Arbetsförmedlingens återrapportering 2020*, Af-2020/0011 4808.

användas i arbetet med kompetensförsörjning, exempelvis studien av olika gruppers yrkesmobilitet¹¹ och Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsprognoser¹². Myndigheten ska även verka för ökad kunskap om utvecklingen på arbetsmarknaden och efterfrågan på kompetens genom utökat arbete med regionala yrkesprognoser, yrkesanalyser och tillgängliggörande av statistik via analysportalen.

2.1.2 Myndighetssamverkan inom kompetensförsörjning och livslångt lärande

Samverkan mellan myndigheter inom kompetensförsörjningsfrågor har pågått på frivillig basis i flera år. Sedan december 2022 har Arbetsförmedlingen och sex andra myndigheter¹³ fått i uppdrag att samverka i syfte att bidra till en välfungerande kompetensförsörjning på arbetsmarknaden. Återrapportering med förslag på en struktur för myndighetssamverkan på området har lämnats av Myndigheten för yrkeshögskolan¹⁴. Syftet med myndighetssamverkan är att förbättra förutsättningarna för att genomföra koordinerade insatser och se till att ansvariga myndigheter kan arbeta effektivt för att förbättra kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden. Inom myndighetssamverkan ska även medverkan från andra relevanta aktörer på nationell och regional nivå möjliggöras.

2.1.3 Regeringsuppdrag för en sammanhållen datainfrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande

En väl fungerande matchning givet den pågående strukturomvandlingen förutsätter bra system för kompetensförsörjning och livslångt lärande. Arbetsförmedlingen samordnar ett regeringsuppdrag tillsammans med sju andra myndigheter för att utveckla förutsättningarna för tillgängliggörande av data och digital information om utbildning och arbetsmarknad, samt etablera former för förvaltning av en sammanhållen datainfrastruktur och livslångt lärande¹⁵. Myndigheterna har fastställt delområden där det planeras och pågår olika pilot- och utvecklingsinitiativ som sammantaget motsvarar de deluppdrag som regeringsuppdraget stipulerat. Inom ramen för uppdraget har förslag tagits fram på hur både utveckling och förvaltning av en sammanhållen datainfrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande kan se ut. Under 2023 kommer Arbetsförmedlingen tillsammans med andra involverade myndigheter testa och vidareutveckla den föreslagna förvaltningsmodellen. Den senaste delredovisningen av detta uppdrag lämnades i januari 2023¹⁶.

¹¹ Arbetsförmedlingen, *Yrkesmobilitet på den svenska arbetsmarknaden – en analys av olika yrkesgruppers förutsättningar för rörlighet* Af-2020/0043 126

¹² *Arbetsmarknadsutsikterna* prognosticerar arbetslösheten, arbetskraften och sysselsättningen på riksnivå. *Regionala utsikter* utgår från riksnivå. Båda rapporter ges ut två gånger per år.

¹³ Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH), Skolverket, Svenska ESF-rådet, Tillväxtverket, Universitetskanslersämbetet och Universitets- och högskolerådet. Vissa myndigheter fick uppdraget genom förordning om instruktion och andra genom regleringsbrev.

¹⁴ Myndigheten för yrkeshögskolan, *Administrativ samordning av myndighetssamverkan för en väl fungerande kompetensförsörjning*, MYH 2022/8346.

¹⁵ Regeringen, Näringsdepartementet, *Uppdrag att utveckla en sammanhållen datainfrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande*, N2021/01915.

¹⁶ Arbetsförmedlingen, *Uppdrag att utveckla en sammanhållen datainfrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande. Delredovisning 31 januari 2023*, Af-2021/0053 0693.

2.1.4 Gemensamt språk för kompetensförsörjning

För att bidra till en väl fungerande arbetsmarknad arbetar Arbetsförmedlingen på flera sätt med att stötta en effektiviserad matchning på arbetsmarknaden, bland annat genom att tillsammans med andra aktörer genomföra insatser för förbättrad kompetensförsörjning. Organisationer använder skilda begreppsstrukturer för att bland annat beskriva yrken och utbildningsinriktningar som används för att matcha arbetstagare med arbetsgivare. Därför finns en potential i att fortsätta utveckla en gemensam taxonomi som bättre möter behovet av livslångt lärande och som gör det möjligt att följa och anpassa sig i takt med förändringar på arbetsmarknaden och inom utbildningsväsendet. Arbetsförmedlingen arbetar med att koppla samman olika begreppsstrukturer för yrkesbenämning, kompetensbegrepp eller kopplingen mellan yrken och kompetenser. Detta innefattar arbete med utveckling, kvalitetssäkring, tillgängliggörande och användning av standarder och strukturer som tas fram i samarbete med branscherna och företrädare för utbildningsväsendet. Att använda olika benämningar och språk ska inte vara ett hinder för samarbete¹⁷.

2.2 Kompetensförsörjningsarbete med bäring på yrkesmässig och geografisk rörlighet för arbetssökande

Strukturumvandlingen på arbetsmarknaden medför behov dels av det förutsättningsskapande arbetet med kompetensförsörjning som beskrivits ovanstående i avsnitt 2.1, dels det operativa och för myndigheten mer verksamhetsnära arbetet med kompetensförsörjning. En betydande del av myndighetens arbete utgörs av insatser och arbetsmarknadspolitiska program samt vägledning och anvisning till reguljära studier som bidrar till arbetsgivares kompetensförsörjning genom att verka för en yrkesmässig och geografisk rörlighet hos arbetssökande. Att öka tillgängligheten av information om vägledning och självservice är även det något som främjar yrkesmässig och geografisk rörlighet hos arbetssökande.

I detta kapitel redogörs för utvalda insatser och arbetsätt som är en viktig del av myndighetens arbete för detta.

2.2.1 Myndighetens arbete med kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner

I december 2021 fick Arbetsförmedlingen ett regeringsuppdrag om kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner¹⁸. Uppdraget slutredovisades 1 juni 2022¹⁹ och där presenterades ett då pågående utvecklingsarbete för att inrätta en nationell samordningsfunktion och en analysmodell för att definiera stora företagsetableringar och företagsexpansioner. I

¹⁷ Mer utförlig information om detta arbete finns i Arbetsförmedlingens rapport, *Uppdrag att utveckla en sammanhållen datainfrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande. Delredovisning 31 januari 2023*, Af-2021/0053 0693.

¹⁸ Regeringen, Arbetsmarknadsdepartementet, *Uppdrag om kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner*, A2021-02334

¹⁹ Arbetsförmedlingen, *Kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner, Slutredovisning 1 juni 2022*, Af-2021/0098 5624.

samband med slutredovisningen meddelade myndigheten även att ett regionalt kansli, Arbetsförmedlingens kansli för Omvandling och Matchning skulle inrättas.

Den samhällsomvandling till följd av nyindustrialisering och grön omställning som sker i norra Sverige är en nationell angelägenhet. Det arbete myndigheten bedriver i syfte att stötta denna samhällsomvandling är en del i hur myndigheten proaktivt arbetar med att möta kompetensbehov, främja geografisk och yrkesmässig rörlighet samt arbetsgivarkontakter. Den nationella samordningsfunktionen och kansliet bedriver ett utvecklingsarbete för att utveckla arbetssätt och metoder som effektiviserar matchning och avser att möta rekryteringsbehov i samband med stora företagsetableringar och företagsexpansioner.

Nationell samordningsfunktion

Sedan årsskiftet har en nationell samordningsfunktion inrättats inom Arbetsförmedlingen för att bidra till en förbättrad kompetensförsörjning i samband med stora företagsetableringar och företagsexpansioner. Arbetet handlar om att hitta arbetssätt och metoder för att möta de rekryteringsbehov som uppkommer i samband med större företagsetableringar och företagsexpansioner samt att hitta samordningsvinster mellan olika relevanta processer inom myndigheten. Samordningsfunktionens arbete ska bedrivas långsiktigt och med prioritet. I nuläget fokuseras arbetet på Norrbotten och Västerbotten och funktionen byggs upp i nära samarbete med kansliet och övriga berörda verksamhetsdelar inom myndigheten.

Den nationella samordningsfunktionen arbetar med att utveckla arbetssätt, identifiera och prioritera aktiviteter som funktionen ska stödja och samordna samt att finna former för uppföljning och samverkan såväl internt inom myndigheten som externt. Avsikten är att samordningsfunktionen ska vara igång med det löpande arbetet under hösten 2023.

Arbetsförmedlingens kansli för Omvandling och Matchning

Arbetsförmedlingens kansli för Omvandling och Matchning arbetar primärt med kompetensförsörjning till de kommuner i Norrbotten och Västerbotten som idag står mitt i eller inför stora företagsetableringar och företagsexpansioner i samband med den gröna omställningen. Gemensamt för dessa kommuner är att de industriella satsningarna är av den digniteten att det skapar en samhällsomvandling där effekterna och kompetensbristen blir stor i hela samhället. Kansliet arbetar både med privata och offentliga arbetsgivare för att bidra till att motverka så stor del av kompetensbristen som möjligt. Kansliet har löpande kontakt med de företag som ska etablera sig eller utöka sin verksamhet i syfte att erhålla information om var företagen är i sin process dels informera om hur Arbetsförmedlingen kan stötta och vilken service som finns att tillgå.

I nuläget är det viktigt att informera både internt och externt om arbetsmarknadssituationen i norr. Kansliet arbetar med att sprida kunskap om att efterfrågan på arbetskraft inte bara finns inom de branscher de stora företagsetableringar och företagsexpansionerna återfinns inom. Majoriteten av alla branscher och samhällssektorer har en stor efterfrågan på arbetskraft då det även

behövs en utbyggnad av samhällsfunktioner, infrastruktur och bostäder. Kansliet testar även nya arbetssätt tillsammans med andra regioner inom myndigheten. Ett exempel är ett pågående arbete i Södermanland med att skapa tröskelsänkande aktiviteter för att främja geografisk rörlighet. Detta arbete handlar om att erbjuda arbetssökande boende och anställning i kommunal sektor i norra Sverige under perioden juni till augusti 2023. Om försöket faller väl ut är ambitionen att erbjuda fler kommuner och arbetsgivare i andra branscher möjlighet till samarbete på detta sätt.

Ett annat viktigt område för kansliet är att identifiera och undanröja hinder för geografisk rörlighet. Det kan handla om bestämmelser som begränsar proaktiva arbetssätt för att främja geografisk rörlighet på arbetsmarknaden. Ett exempel på detta är att Arbetsförmedlingen undersöker om det är aktuellt att revidera ekonomiska ersättningar för att sänka trösklarna för geografisk rörlighet. Kansliet har även deltagit i aktiviteter riktade till de personer från olika EU-länder som är tillfälligt verksamma i norra Sverige med att bygga de nya industrierna. Syftet är att kartlägga vad som skulle kunna få dessa människor att bosätta sig permanent i norra Sverige.

De arbetssätt och metoder som myndigheten anser är framgångsrika ska i sin tur kunna skalas upp och bidra till myndighetens arbete med en effektivare matchning i stort.

2.2.2 Eures

Eures är ett EU-nätverk av arbetsförmedlingar vars syfte är att öka rörligheten på den gemensamma arbetsmarknaden inom EU, EES-länderna och Schweiz. Eures ger mobilitetsinformation till både arbetsgivare och arbetssökande och arbetar med att marknadsföra Sverige som ett attraktivt land att arbeta i. Eures bidrar till det strategiska arbetet med arbetsgivare i en nationell kontext, där Eures expertis på mobilitetsfrågor, internationell rekrytering och europeisk arbetsmarknad är ett viktigt verktyg för kompetensförsörjning till svenska företag, inte minst utifrån de stora företagsetableringar och företagsexpansioner som sker i norr.

Arbetsförmedlingen driver tillsammans med andra europeiska arbetsförmedlingar projektet Targeted Mobility Scheme (TMS) där arbetssökande i Europa matchas till arbetsgivare som har svårt att hitta arbetskraft. Projektet är ett EU-mobilitetsprojekt på uppdrag av EU-kommissionen. Syftet är också att bidra till att åtgärda brister och överskott på arbetsmarknaden.

2.2.3 Platsförslag och platsanvisningar

Arbetet med platsanvisningar och platsförslag ingår som del i det ansvar myndigheten har för vägledning och platsförmedling²⁰. Platsförmedling innebär att den enskilde får information och erbjudanden om lediga arbeten och att arbetsgivare får hjälp med att finna lämpliga arbetssökande till lediga platser. Platsförslag är förslag på ledigt arbete som myndigheten lämnar till arbetssökande. Platsanvisning

²⁰ Förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

är ett verktyg som kan användas för att matcha arbetssökande med ledigt jobb eller för att säkerställa att den arbetssökande aktivt söker arbete. Om den arbetssökande inte söker det anvisade arbetet kan myndigheten underrätta a-kassan som fattar beslut om eventuell sanktion. Arbetsförmedlingen fattar beslut om sanktion för deltagare i arbetsmarknadspolitiska program där det är aktuellt.

Möjligheterna med att använda platsförmedling som ett verktyg för att främja geografisk rörlighet har lyfts i tidigare återrapport²¹. I utredningen om det statliga åtagandet för framtidens arbetsmarknad från 2019 framhölls att platsanvisningar är ett trubbigt verktyg som leder till en mängd ansökningar som ofta inte möter de uppställda kraven. Likaså betonades att platsanvisningar kan vara problematiska som kontrollverktyg eftersom det är lättare att anvisa en arbetssökande som står nära arbetsmarknaden till ett lämpligt arbete än en arbetssökande som står längre ifrån²². Synpunkter från arbetsgivare om oseriösa jobbansökningar på grund av platsförslag har även inkommit till Arbetsförmedlingen via stödfunktionen för kundrelationer²³. Samtidigt finns evidens som stödjer att tätare kontakter mellan arbetsförmedlare och arbetssökande tidigt i arbetslöshetsperioden har positiv effekt på övergång till arbete och att just platsförslag och platsanvisningar var den mekanism som låg bakom de positiva effekterna.²⁴

Användningen av platsanvisningar och platsförslag inom myndigheten har minskat betydligt. Det finns flera orsaker till denna utveckling, som exempelvis att fler arbetssökande idag får stöd i matchningen av leverantörer och att myndigheten har andra verktyg för kontroll av arbetssökandes sökaktivitet.

Automatiskt förslag på fokusrcke och sökintervall

Idag arbetar myndigheten på flera sätt med att främja arbetssökandes yrkesmässiga och geografiska rörlighet. Arbetsförmedlingen prioriterar att nyttja de möjligheter som digitaliseringen ger och genomför utveckling i form av automatisering inom flera områden. Syftet är att erbjuda bättre service med större tillgänglighet och mer likvärdig service. Genom nyttjandet av datadrivna insikter där ett antal parametrar vägs samman skapas förslag som kan bidra till större likvärdighet. Arbetsförmedlingen har utvecklat en modell för sökstrategi som bygger på fokusrcke och sökintervall där parametrar som arbetsmarknad och potentiell arbetskraftsbrist påverkar val av fokusrcke. Detta automatiserade arbete utgör en parameter i platsförmedlingen.

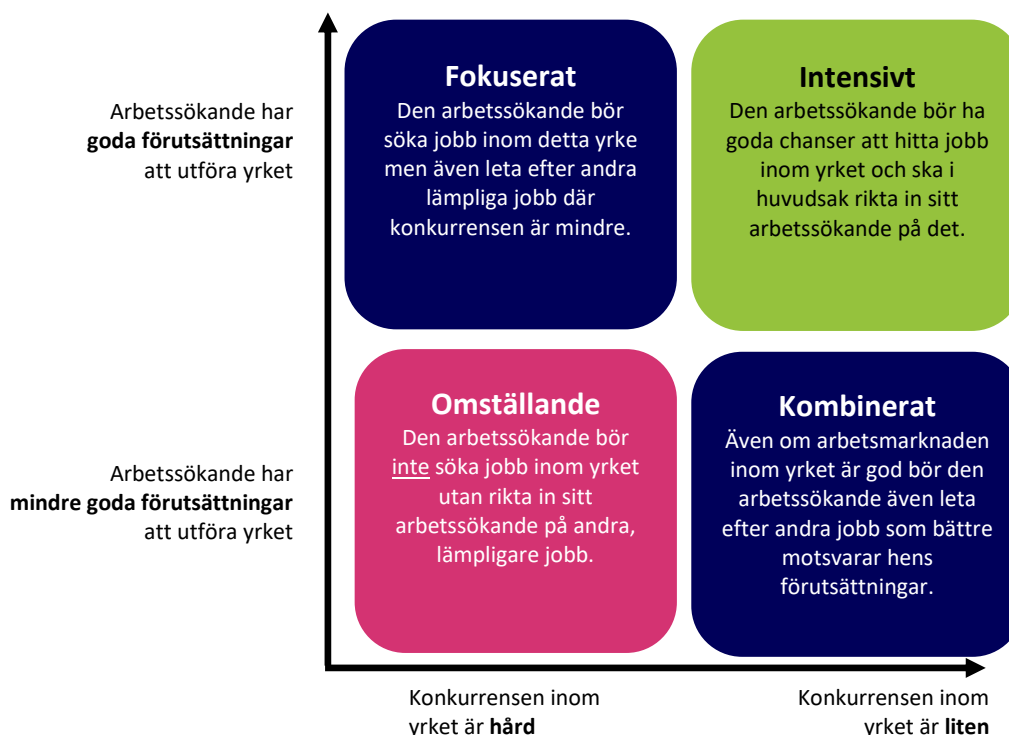
²¹ Arbetsförmedlingen. *Kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner. Slutredovisning 1 juni 2022*, Af-2021/0098 5624.

²² SOU 2019:3, s. 196 - 197.

²³ Arbetsförmedlingens funktion för att ta emot synpunkter från arbetssökande, arbetsgivare, myndigheter och leverantörer.

²⁴ Arbetsförmedlingen och IFAU, *Effekter av förstärkta förmedlingsinsatser. Lärdomar från en försöksverksamhet*, Af-2019/0048 4006, Arbetsförmedlingen analys 2019:10.

Bild 2, Modell för beräkning av sökintervall och fokusyrke



Beräkning av de olika strategierna görs med hjälp av en modell med fyra fält. På den horisontella axeln x bedöms konkurrensen inom yrket och på den vertikala axeln y bedöms arbetsökandes förutsättningar inom yrket.

Automatisering av förslag på sökstrategi, fokusyrke och sökintervall

Den arbetsmarknadspolitiska bedömningen är en central del i handlingsplanen för arbetsökande. När en handlingsplan ska upprättas eller förnyas genererar systemstödet ett automatiskt förslag på sökstrategi vilket inkluderar ett fokusyrke och ett sökintervall. Detta används för vissa arbetsökande som inte deltar i något arbetsmarknadspolitiskt program.

I modellen framgår vilket yrke arbetsökande bör fokusera på (fokusyrke) och hur många jobb den arbetsökande bör söka (sökintervall) för att vara effektiv i sitt arbetsökande. Arbetsförmedlaren kan även bedöma att det genererade sökintervallet eller fokusyrket inte är lämpligt för en specifik arbetsökande och kan då göra en egen bedömning. Detta gäller till exempel om den arbetsökande har en kompetens som den automatiserade modellen inte lyckats fånga upp.

Avsikten med fokusyrke och sökintervall är att de ska bidra till att tydliggöra förväntningarna avseende antal sökta jobb per månad samt att arbetsökande fokuserar på yrken där konkurrensen om de lediga jobben är låg. Detta ska bidra till ett mer effektivt jobsökande och bättre balans mellan arbetsökande och arbetsgivare som söker arbetskraft.

2.2.4 Vägledande insatser

För de arbetssökande som behöver hitta eller byta yrke, stöd i sin karriärkompetens eller stärka sin väg till utbildning eller arbete erbjuder Arbetsförmedlingen vägledning. Syftet med de vägledande insatserna är att stärka arbetssökandes möjlighet till utbildning och arbete och bygger på vilken kompetens som efterfrågas av arbetsgivare och var de lediga jobben finns. Vägledande insatser är därmed en del av myndighetens arbete med att främja yrkesmässig och geografisk rörlighet.

De vägledande insatserna innefattar bland annat digitala självservice-tjänster och tjänsten Karriärvägledning som utförs av leverantörer. Vägledning utgör även en viktig del i den förberedande utbildningen Korta vägen som riktar sig till arbetssökande akademiker som behöver byta spår eller komplettera sin utbildning.

3 Arbetsgivarkontakter

Syftet med Arbetsförmedlingens arbetsgivarkontakter är att arbetssökande ska komma närmre arbetsmarknaden samt att stödja arbetsgivare i deras kompetensförsörjning och kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden. Arbetsgivarkontakter är en viktig förutsättning för myndighetens arbete med att bryta och förhindra långtidsarbetslöshet genom att bland annat öka antalet som deltar i arbetsinriktade insatser såsom arbetspraktik, anställningsstöd och arbetsmarknadsutbildning. Ett ökat antal deltagare i subventionerade anställningar och arbetspraktik förutsätter personalintensiva arbetssätt i nära samarbete med arbetsgivare och proaktiva insatser för att hitta lämpliga platser. Arbetsförmedlingen har erfarenhet av arbetssätt och metoder som visat sig vara effektiva²⁵. Det handlar om olika typer av förstärkta förmedlingsinsatser, som bland annat kan innebära fördjupad kartläggning av kompetenser, förmågor och ambitioner i kombination med ett intensifierat matchningsarbete och arbete med arbetsgivare.

Arbetsförmedlingen levererar tjänster och insatser till arbetsgivare genom flera kanaler. I detta avsnitt beskrivs arbetsgivarkontakterna uppdelat på proaktiv kommunikation, självservice och digitalt bemannade tjänster samt lokala och regionala arbetsgivarkontakter i egen regi. Med proaktiv kommunikation avses de insatser som särskilt riktar sig till att uppmana arbetsgivare att ta del av myndighetens erbjudanden till arbetsgivare, såsom att anställa med stöd. Självservice innefattar digitala ingångar till myndigheten som arbetsgivare har och där delar av tjänsterna levereras i egen regi. I de bemannade kanalerna beskrivs de arbetsgivarkontakter myndigheten har, både på distans och på plats.

Arbetsförmedlingen har ett intresse av att öka antalet arbetsgivare som vill bredda sin rekrytering och anställa personer som står längre ifrån arbetsmarknaden. I syfte att förbättra kommunikationen om myndighetens erbjudanden till arbetsgivare och

²⁵ Se bl a Arbetsförmedlingen, *Arbetsförmedlarnas implementering av "Matchning från dag 1"*. Forskningsrapport från ESF-projekt Jämställd Etablering, Af- 2019/0051 7884.

möjliggöra en bättre prioritering av resurser och insatser för just dessa arbetsgivare stärker myndigheten det pågående arbetet med segmentering av arbetsgivare²⁶. Detta är ett sätt att förbättra och effektivisera arbetsgivarkontakter som bidrar till de målsättningar myndigheten har för att bryta och förhindra långtidsarbetslöshet.

Ett ytterligare sätt att kategorisera myndighetens arbetsgivarkontakter är genom uppdelningen av vilket arbete som bedrivs i form av självservice, i egen regi, via leverantörer samt i samarbete med andra aktörer.

3.1 Proaktiv kommunikation

För att det operativa arbetet via självservice, egen regi eller via leverantörer ska fungera mer effektivt understöds det av ett proaktivt kommunikationsarbete, bl a riktade kommunikationsinsatser till arbetsgivare. Det proaktiva kommunikationsarbetet avser påverka arbetsgivare att bredda sitt synsätt av vem som kan vara aktuell vid rekrytering, öka kännedomen om myndighetens digitala tjänster samt att bidra till att främja yrkesmässig och geografisk rörlighet hos arbetssökande som en del av kompetensförsörjningen till arbetsgivare.

För att möjliggöra effektiv kommunikation genomför myndigheten en årlig enkätundersökning kallad Arbetsgivarbarometern²⁷ i syfte att lära sig mer om målgruppen arbetsgivare. Frågeställningarna handlar om arbetsgivares kännedom och kunskap om av våra tjänster samt viljan att använda tjänsterna²⁸. Det finns även frågor om arbetsgivarnas attityd till att anställa långtidsarbetslösa. Resultaten används för att utforma relevanta kommunikationsinsatser till arbetsgivare.

Myndigheten har flera verktyg för att nå ut med information till arbetsgivare, bland annat ett nyhetsbrev. I nyhetsbrevet finns uppdaterad information om myndighetens erbjudanden till arbetsgivare samt tips och inspiration kring rekrytering. I nyhetsbrevet kan innehållet anpassas utifrån relevans för mottagarna, exempelvis baserat på branschtillhörighet eller geografisk placering. Det används även för att informera arbetsgivare om möjligheten att rekrytera arbetssökande som deltar i tjänsten Rusta och matcha, vilket stödjer leverantörernas arbete med arbetsgivare. Nyhetsbrevet kan nyttjas som verktyg för att kostnadseffektivt segmentera arbetsgivare som vill rekrytera och konvertera till andra tjänster såsom intresseanmälan.

Ett annat verktyg som Arbetsförmedlingen använder sig av är riktade utskick till arbetsgivare. Dessa utgör en möjlighet för myndigheten att förmedla riktade budskap som skickas till arbetsgivare utifrån befintliga segment. Utfallet av dessa utskick kan

²⁶ Segmentering handlar om att göra en komplex bild av våra kunder och deras behov mer hanterbar. När myndigheten talar om segmenteringar härrör det generellt till olika vägar för insikts- och databaserad sortering.

²⁷ Arbetsgivarbarometern (500 arbetsgivare). En annan viktig enkätundersökning riktad till arbetsgivare är 'Arbetsgivarundersökningen', där enkät skickas till arbetsgivare som annonserat i Platsbanken.

²⁸ Ett exempel är en enkätfråga om arbetsgivaren känner till nystartsjobb och där 50% av de tillfrågade arbetsgivarna uppgav att de kände till tjänsten.

sedan analyseras för att förfina parametrarna och bidra till ytterligare segmentering av arbetsgivare som är intresserade av våra erbjudanden.

Inom det proaktiva kommunikationsarbetet pågår och planeras aktiviteter för att särskilt belysa ett specifikt område, en insats eller arbetsmarknadspolitiskt program. Ett exempel är en planerad insats under 2023 som innebär att via nationella och regionala kampanjer i sociala medier bidra till att öka andelen kvinnor som går en arbetsmarknadsutbildning. Ett ytterligare exempel är kampanjen Hitta rätt som bedrevs under 2022 och som fortsätter under 2023 vilket beskrivs under avsnitt 4.1.1.

3.2 Självservice och digitalt bemannade tjänster

Arbetsgivarkontakter via självservice innefattar digitala ingångar till myndigheten där delar av tjänsterna levereras i egen regi. Arbetsgivarkontakt via självservice handlar framför allt om att arbetsgivaren söker information om myndighetens erbjudanden. Arbetsförmedlingens erbjudande till arbetsgivare beskrivs i det interna styrdokumentet *Strategi för kundarbete – Digitalt först*.²⁹ Där framgår att Arbetsförmedlingen i första hand ska möta kunder digitalt och att ett avgörande stöd i vårt kundarbete utgörs av digitala lösningar. De digitala självservice-tjänster som myndigheten har ingår främst i erbjudandet till arbetsgivare om att få kontakt med arbetssökande och rekrytera.

Nedan anges urval av självservice- och digitalt bemannade tjänster som riktar sig till arbetsgivare baserat på erbjudandet om att få kontakt med arbetssökande och rekrytera.

- **Annonsera i Platsbanken**
 - Kostnadsfri tjänst för annonsering av lediga platser på Platsbanken. Platserna kan visas via andra jobbsökartjänster och i Eures platsbank.
- **Intresseanmälan (IA-order)**
 - Möjlighet för arbetsgivare att från vår webbplats anmäla sitt intresse att anställa med stöd.
- **Nyhetsbrev för arbetsgivare**
 - Kostnadsfritt nyhetsbrev om det senaste om våra rekryteringstjänster, anställningsstöd och utvecklingen på arbetsmarknaden.
- **Rekryteringsguiden**
 - Enkel sökning som ger arbetsgivaren koll på arbetsmarknaden och en plan för hur arbetsgivare kan hitta kandidater.
- **Snabbintervjuer**
 - Möjlighet att hålla många korta anställningsintervjuer med kandidater digitalt.
- **Sök kandidater**
 - Möjlighet att söka i kandidatbanken där arbetssökande lägger upp en profil motsvarande ett CV så att arbetsgivare kan göra en egen matchning mot sitt behov.

²⁹ Arbetsförmedlingen, *Strategi för kundarbete – Digitalt först*, Af-2020/00576430

- **Webbinarier**
 - Innehåll som riktat till arbetsgivare, exempelvis guider för hur man annonserar i Platsbanken, råd om man vill anställa med stöd och möjlighet att upptäcka nya sätt att rekrytera.
- **Rekryteringsträff online**
 - Arbetsgivaren träffar flera arbetssökande på en gång genom digitala rekryteringsträffar eller rekryteringsmässor.
- **Digital ansökan om nystartsjobb**
 - Arbetsgivare som har kontakt med en person som de vill anställa med nystartsjobb använda den digitala ansökan om nystartsjobb.
- **Hitta ny kompetens med Jobskills**
 - Jobskills är en tjänst för personer som är nya i Sverige och för arbetsgivare som vill hitta ny kompetens.

3.2.1 Intresseanmälan

Myndigheten lyfter särskilt fram Intresseanmälan som tillsammans med Annonsera i Platsbanken och Digital ansökan om Nystartsjobb utgör viktiga verktyg för att förhindra och bryta långtidsarbetslöshet. Som framgår av listan ovan är en av ingångarna till att anställa med stöd att lämna en intresseanmälan via självservice.

Intresseanmälan lämnas digitalt varefter arbetsgivaren kontaktas av service på distans för att diskutera nästa steg i rekryteringsprocessen. Den fortsatta kontakten sker sedan mellan arbetsgivare och lokal arbetsförmedling, en personalintensiv process som tar lokala resurser i anspråk. Arbetsgivaren kan vid intresseanmälan redan ha en kandidat i åtanke, men om arbetsgivaren saknar kandidat kan Arbetsförmedlingen stötta med matchningen. Processen för intresseanmälan har införts nationellt för mer enhetlig service till arbetsgivare. Ett nytt arbetssätt för att öka antalet arbetsgivare som vill anställa med stöd har testats³⁰. Det pågår arbete för att fortsätta utveckla och effektivisera detta arbetssätt för att få fler arbetsgivare som har intresse av att rekrytera, särskilt kandidater som står längre ifrån arbetsmarknaden, att använda tjänsten. Inom detta är det viktigt att myndigheten särskilt utvecklar sin förmåga till segmentering av arbetsgivare och träffsäker kommunikation så att myndighetens anställningsfrämjande åtgärder blir så effektivt nyttjade som möjligt.

3.3 Lokala och regionala arbetsgivarkontakter

Arbetsförmedlingen har på lokal och regional nivå särskilda medarbetare vars huvudsakliga uppdrag är att arbeta med arbetsgivare. De arbetar lokalt och regionalt för att främja förutsättningarna för att möta kompetensförsörjningsbehoven hos arbetsgivare. Det innebär att dessa medarbetare har god kännedom om den lokala och regionala arbetsmarknaden och kompetensförsörjningsbehoven. De stödjer och driver arbetet med att skapa och etablera kontakt med arbetsgivare som är

³⁰ Arbetsförmedlingen, Återrapport. Likvärdigt stöd och likvärdig service i hela landet 2022-10-26, Af-2022/0078 8364.

intresserade av att anställa arbetssökande som står längre från arbetsmarknaden. En del i detta arbete är även att hantera arbetsgivares intresseanmälan om att anställa med stöd, där medarbetarna kan utgöra en resurs i arbetet med effektivisering av arbetssättet som beskrivs ovan.

Det arbetsmarknadspolitiska programmet SIUS (särskild stödperson för introduktions- och uppföljningsstöd) bygger på att arbetsförmedlare inom SIUS-programmet har arbetsgivarkontakt. I dessa kontakter utgör SIUS ett viktigt stöd till arbetsgivare i att rekrytera inkluderande och se kompetens hos personer med en funktionsnedsättning. Målet för SIUS-programmet är att arbetssökande med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga ska finna, få och behålla ett lönearbete på den reguljära arbetsmarknaden. I metoden ingår såväl förberedelser, introduktion och uppföljning och innefattar stöd både till den arbetssökande eller anställda och till arbetsplatsen och arbetsgivaren. SIUS är en kvalificerad matchningstjänst och under 2022 har förändringar skett kring SIUS-programmet bland annat i syfte att fler ska kunna få ta del av insatsen. Exempelvis har kriterier för att ta del av programmet tydliggjorts och justering gjorts så att fasen ackvirering kan hoppas över vid en redan etablerad kontakt med arbetsgivare som t ex inkommit med intresseanmälan eller när det finns en överenskommelse om anställning. En förhoppning är att utvecklingen även kan bidra till fler proaktiva arbetsgivarkontakter, vilket är en viktig nyckel för att deltagare i programmet snabbare ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden, vid behov med stöd i form av lönebidrag.

3.3.1 Nationellt och regionalt arbete med branscher och nationella överenskommelser med större arbetsgivare

Utifrån myndighetens nya instruktion läggs mer fokus på kompetensförsörjning och breda samarbeten för att arbetsgivare ska få tillgång till den kompetens de behöver. Som en del i det förutsättningsskapande arbetet för kompetensförsörjning har Arbetsförmedlingen strategiska kontakter med branschorganisationer och branschrepresentanter. Utöver de branschråd och branschdialoger som förs finns specialförmedlingar inom Kultur Media, Gruvnäring, Sjöfart och Luftfart där arbetet bedrivs nationellt och lokalt.

Branscharbetet bedrivs på nationell och regional nivå i olika forum. Syftet är bland annat att stämma av myndighetens analys av branschens kompetensförsörjningsbehov samt att öka branschens kännedom om Arbetsförmedlingens service och tjänster. Under senare år har Arbetsförmedlingens branscharbete haft fokus på arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Idag samarbetar Arbetsförmedlingen på nationell och regional nivå med olika arbetsgivare, samarbetspartners och myndigheter genom nationella överenskommelser. Dessa arbetsgivare har ofta ett stort rekryteringsbehov till arbetsställen över hela landet och ser, tillsammans med Arbetsförmedlingen, ett behov av nationell samordning. Nationella överenskommelser syftar även till att bidra till att nå målet att möjliggöra att fler personer som är eller riskerar

långtidsarbetslöshet ska kunna få en förankring på arbetsmarknaden och möjlighet till anställning med eller utan subvention. Nationella överenskommelser innebär ett fördjupat samarbete och ett nära partnerskap. De ger goda möjligheter att utforska hur breddad rekrytering kan stärka kompetensförsörjningen och bidra till att långtidsarbetslösa får arbete. Inom en nationell överenskommelse kan flera insatser ingå, såsom arbetspraktik, subventionerade anställningar, arbetsmarknadsutbildning i form av rekryteringsutbildning. Myndigheten har identifierat behov av att effektivisera hur myndigheten levererar på det arbete som bedrivs inom ramen för överenskommelserna. Arbetet planeras att utvecklas vidare för att än tydligare bidra till myndighetens mål samt till att involvera leverantörer.

3.3.2 Lokal samverkan

Samverkan med andra aktörer är avgörande för att Arbetsförmedlingen ska kunna uppnå likvärdig service och för att realisera arbetsmarknadspolitiken. Kommunerna och Arbetsförmedlingen samarbetar genom att dela väsentlig information om stora förändringar på den lokala arbetsmarknaden. I samband med att företag avser att expandera eller etablera sig på en plats, kan kommuner tidigt delge information om detta för att möjliggöra samarbete för att kompetensförsörja arbetsgivaren.

Arbetsförmedlingen har tillsammans med SKR³¹ och Delegationen för unga och nyanlända i arbete (Dua) gemensamt tagit fram en mall för handledning för överenskommelser mellan Arbetsförmedlingen och kommun. Överenskommelserna avser samarbete kring vägledning och intentioner om övergångar från arbetslöshet till reguljära studier. Målgrupper för överenskommelserna är arbetsgivare samt arbetssökande³². I knappt sjuttio procent av de inlämnade överenskommelserna saknas dock arbetsgivarperspektivet. Arbetsförmedlingen ser över hur arbetsgivarnas roll behöver utvecklas vid revidering av överenskommelserna utifrån ett samverkansperspektiv för att Arbetsförmedlingen ska kunna erbjuda ett fördjupat stöd till vissa arbetsgivare³³.

Lokala jobbspår

Lokala jobbspår är en del av den lokala samverkan som utgår från en eller flera arbetsgivares kompetensbehov med syfte att arbetssökande ska få anställning³⁴. Ett lokalt jobbspår genomförs ofta i form av en kedja av insatser, där Arbetsförmedlingen och kommunen tillsammans med arbetsgivare först konstaterar kompetensbehoven för att sedan fastställa lämpliga insatser för arbetssökande³⁵. Enligt statistik från Duas webbplats har över 12 000 deltagare fullföljt ett lokalt jobbspår sedan

³¹ Sveriges kommuner och regioner

³² För mall och handledning för överenskommelser i sin helhet, se följande på Arbetsförmedlingens webbsida: <https://arbetsformedlingen.se/for-kommuner/overenskommelser-for-samverkan>

³³ Arbetsförmedlingen, *Samverkan med kommuner och Delegationen för unga och nyanlända i arbete. Slutredovisning, Af-2022/0036 1681*

³⁴ Delegationen för unga och nyanlända till arbete (2022). Lokala jobbspår. [Lokala jobbspår - Arbetsförmedlingen \(arbetsformedlingen.se\)](https://arbetsformedlingen.se), hämtad 2023-01-28.

³⁵ Delegationen för unga och nyanlända till arbete (2022). Att arbeta med lokala jobbspår. [Innan ni börjar - Arbetsförmedlingen \(arbetsformedlingen.se\)](https://arbetsformedlingen.se), hämtad 2023-01-28.

jobbspårens start 2018 och av dessa har över 70 procent gått vidare till arbete eller studier.³⁶

4 Arbetsinriktade insatser

Arbetsinriktade insatser utgörs av insatser och arbetsmarknadspolitiska program samt arbetsgivarstöd som syftar till att stödja arbetssökande att hitta arbete. Arbetsinriktade insatser kan således delas upp i insatser som stöd till arbetssökande för att hitta arbete och insatser i form av anställning med anställningsstöd till arbetsgivaren.

Som poängteras i regleringsbrevsuppdraget är ett viktigt syfte med Arbetsförmedlingens arbetsgivarkontakter att skapa förutsättningar för att fler arbetssökande ska ha möjlighet att delta i arbetsnära insatser, exempelvis arbetspraktik, anställning med lönebidrag och andra subventionerade anställningar. Arbetsförmedlingen redogör i detta kapitel för ett urval av tjänster, program och anställningsstöd som antingen för arbetssökande närmre arbetsmarknaden genom att aktiviteterna är arbetsnära eller för att de utgörs av anställningsstöd under tiden individen är i anställning. Utöver dessa finns även beprövade arbetsätt som ger goda resultat.

Inom ramen för ett forskningsprojekt tog myndigheten fram förstärkta förmedlingsinsatser som innebär fördjupad kartläggning av kompetenser och förmågor hos arbetssökande i kombination med intensivare arbete med arbetsgivare. Genom projektet fick myndigheten evidens för att metoden är effektivt mot långtidsarbetslöshet och utanförskap hos nyanlända³⁷. Metoden nyttjar bland annat arbetsnära insatser i form av arbetspraktik, arbetsmarknadsutbildning och subventionerade anställningar. Förstärkta förmedlingsinsatser förutsätter ett proaktivt arbete med arbetsgivare³⁸. Utifrån myndighetens fokus på att bryta och förhindra långtidsarbetslöshet kan förstärkta förmedlingsinsatser vara ett framtida arbetsätt. Fokus kommer i så fall vara på att utveckla arbetet med att ackvirera platser och vid behov använda anställningsstöd samt erbjuda effektiva möten och personligt stöd. För att Arbetsförmedlingen ska kunna arbeta vidare med detta behöver myndigheten finansiering.

4.1 Subventionerade anställningar

Forskning visar att arbetsmarknadsnära insatser som till exempel subventionerade anställningar har en positiv effekt på övergången till arbete, särskilt för

³⁶ Delegationen för unga och nyanlända till arbete (2022). Lokala jobbspår. <https://www.dua.se/lokala-jobbspaar>, hämtad 2023-01-28.

³⁷ Arbetsförmedlingen, *Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd. Slutrapport från socialfondsprojekt Jämställd etablering*, Af-2021/0080 5267.

³⁸ Arbetsförmedlingen, *Åtterrappport. Uppdrag till Arbetsförmedlingen att analysera och redovisa behov hos långtidsarbetslösa som står särskilt långt från arbetsmarknaden*, Af-2022/0114 1951.

arbetssökande som varit utan arbete under en längre tid³⁹. Under 2022 har extratjänster fasats ut i enlighet med regeringsbeslut. Under året ökade antalet beslut om särskilt anställningsstöd i form av introduktionsjobb vilket till viss del kopplas till att insatsen bedömts som lämpligast när extratjänster avvecklats.⁴⁰

4.1.1 Nystartsjobb

Nystartsjobb är ett ekonomiskt stöd till arbetsgivare som vill anställa någon som varit arbetssökande en längre tid eller är nyanländ. Arbetsgivare ansöker själva om stödet och därför vill myndigheten öka arbetsgivarearnas kännedom om nystartsjobb för att uppmuntra användningen av stödet.

Kommunikationskampanjen "Hitta rätt"

Kommunikationskampanjen "Hitta rätt" syftar till att marknadsföra nyttan och få fler arbetsgivare att vilja anställa långtidsarbetslösa med stöd, i första hand genom nystartsjobb⁴¹. Kampanjen startade i september 2022 och pågick fram till februari 2023. En särskild målgrupp för kampanjen var landets småföretagare. Enligt en uppföljning myndigheten gjort av kampanjen "Hitta rätt" har 7 av 10 i målgruppen småföretagare sett kampanjen och kampanjen har bidragit till att cirka 600 långtidsarbetslösa fått en anställning med stöd.

Under våren 2023 kommer Hitta rätt-kampanjen fortsätta för särskilt utvalda branscher samt en riktad satsning göras baserad på Arbetsförmedlingens tidigare kontakter med arbetsgivare. Satsningen planeras att pågå året ut.

Pilot för intresseanmälan

För att utveckla arbetsgivarkontakterna genomfördes en pilot under hösten 2022. I nyhetsbrevet till arbetsgivare riktades information i syfte att uppmuntra till att anställa arbetssökande som står längre ifrån arbetsmarknaden. För att koppla ihop dessa riktade utskick med "Hitta rätt"-kampanjen framhövdes särskilt arbetsgivarstödet nystartsjobb. Det handlade om att via nyhetsbrevet identifiera de arbetsgivare som visat intresse för att anställa med stöd. Utskicket uppmanade även arbetsgivaren att uppge önskemål om att bli kontaktad, en så kallad intresseanmälan, av en rekryteringsexpert på Arbetsförmedlingen.

En uppföljning av testet visar att av de 1 140 arbetsgivare som klickade vidare på innehållet i nyhetsbrevet, bad 134 av dessa att bli kontaktade av en rekryteringsexpert. Att använda befintliga digitala kanaler såsom nyhetsbrev till arbetsgivare visar därför på en möjlighet för myndigheten att förmedla riktade budskap, analysera mottagandet och identifiera en kundgrupp som är intresserad av våra erbjudanden. Våren 2022 gjordes ett liknande test där myndigheten skickade riktade utskick till arbetsgivare som tidigare använt sig av vårt erbjudande om att anställa med stöd i form av lönebidrag.

³⁹ Arbetsförmedlingen, Återrapport - Uppdrag till Arbetsförmedlingen att analysera och redovisa behov hos långtidsarbetslösa som står särskilt långt från arbetsmarknaden, Af-2022/0114 1951.

⁴⁰ Arbetsförmedlingen, Arbetsförmedlingens årsredovisning 2022, Af-2022/0111 2738.

⁴¹ [Nystartsjobb - Arbetsförmedlingen \(arbetsformedlingen.se\)](https://arbetsformedlingen.se)

4.1.2 Kedja av insatser inför beslut om lönebidrag

Anställning med lönebidrag föregås alltid av andra insatser för att kunna fastställa hur anpassningarna ska se ut baserat på funktionsnedsättningens påverkan på arbetsförmågan. Därför redogör Arbetsförmedlingen för delar av den kedja av insatser som föregår beslut om lönebidrag. För den del av detta arbete som görs av SIUS, se avsnitt 3.3.

4.1.3 Etableringsjobb

Etableringsjobb har tagits fram på initiativ av arbetsmarknadens parter. Det utgörs av en statlig ersättning med syfte att stimulera anställningar av vissa långtidsarbetslösa och vissa nyanlända. Etableringsjobb ska i normalfallet leda till en tillsvidareanställning.

Arbetsmarknadens parter ansvarar för att ta fram särskilda kollektivavtal för etableringsjobb, som bland annat ska reglera vilka arbeten stödet blir tillgängligt inom. Systemstöd är framtagna och det pågår nu utveckling av beslutsprocessen för att förbättra systemstödet i syfte att kunna använda det som beslutsnav och automatisera delar av beslutsprocessen. Nyttan är att effektivisera beslutsflödet och öka rättssäkerheten. Arbetsförmedlingen är redo att fatta beslut om etableringsjobb så snart förutsättningar i form av centrala kollektivavtal om etableringsjobb är på plats.

4.2 Arbetspraktik

Arbetspraktik är ett viktigt verktyg inför anställningar både med och utan subvention. Att fatta beslut om arbetspraktik är personalintensivt och kräver även arbetsgivare som har möjlighet att ta emot praktikanter.

Arbetsförmedlingen bedömer att arbetspraktik primärt bör riktas till deltagare inom ramprogrammen i enlighet med uppdraget i regleringsbrevet att prioritera arbetssökande som är eller riskerar att bli långtidsarbetslösa. Studier visar på att arbetspraktik har störst effekt som del av en programkedja där också olika former av subventionerade anställningar ingår⁴². Det är en utmaning att öka volymen då det är en personalintensiv insats.

I september 2022 infördes en ny process för arbetspraktik med målet att ge mer effektiv service till arbetsgivare och arbetssökande. Den nya processen ökar kundens delaktighet och möjlighet att själv driva ärendet framåt. Arbetssökande som i sin handlingsplan har ett dokumenterat behov av arbetspraktik kan själva digitalt skicka in förslag på praktikplats till Arbetsförmedlingen.

Arbetsförmedlingen bedriver även ett utforskande arbete för att utveckla säkra metoder för hantering av individdata i syfte att ge individen större egenmakt. Genom

⁴² Arbetsförmedlingen, *Effekter av tre arbetsmarknadspolitiska program 2010-2020. Arbetsmarknadsutbildning, arbetspraktik och stöd till start av näringsverksamhet*, Af-2023/0003 2435.

att utveckla en individcentrerad infrastruktur för dataportabilitet ska arbetssökande kunna begära in verifierad information om sig själva från olika aktörer, både offentliga och privata, för att sedan på ett säkert sätt kunna dela dem med tredje part. Detta ger arbetssökande bättre kontroll över uppgifter om och insyn i de ärenden som rör dem själva. En pilot pågår för tillfället i praktikprogrammet Jobbsprånget, som fungerar som mellanhand mellan arbetsgivare, arbetssökande och Arbetsförmedlingen.

4.3 Arbetsmarknadsutbildningar

Arbetsmarknadsutbildning är en viktig insats, både för arbetsgivare och arbetssökande. Det utgör ett komplement till reguljära utbildningar vars utbud varierar i olika delar av landet. Arbetsmarknadsutbildning är en beprövad insats vars nytta styrkts, senast av utvärderingen *Effekter av tre arbetsmarknadspolitiska program*⁴³. En av slutsatserna är att effekterna av arbetsmarknadsutbildning alltid är positiva på två års sikt och sedan 2015 redan på ett års sikt.

Under 2022 har Arbetsförmedlingen ökat antalet utbildningsplatser men har trots ansträngningar inte nått upp till internt satta mål om antal deltagare⁴⁴. Det finns ett samband mellan den goda arbetsmarknaden och det låga deltagandet i arbetsmarknadsutbildning, där arbetssökande som varit aktuella för insatsen istället gått direkt till arbete. De arbetssökande som inte fått arbete trots den gynnsamma arbetsmarknaden kan behöva delta i en arbetsmarknadsutbildning fast med ett mer omfattande stöd. Arbetsmarknadsutbildningarna ska anpassas utifrån individernas behov och kan kombineras med övriga tjänster, till exempel yrkessvenska.

Inom arbetsmarknads- och utbildningspolitiken har reguljär utbildning och den reguljära utbildningens roll i förhållande till kompetensförsörjningen fått ökat utrymme. Detta syns bland annat genom den kommunala vuxenutbildningens uppdrag att utgöra en bas för nationell och regional kompetensförsörjning⁴⁵ och genom riksdagens beslut avseende dimensionering av gymnasial utbildning⁴⁶. Under flera år har Arbetsförmedlingen haft i uppdrag att öka övergångar till reguljär utbildning och haft möjlighet att anvisa arbetssökande till reguljär utbildning som en förberedande insats inför varaktiga reguljära studier. Arbetet för att öka övergångarna till reguljär utbildning har stärkts genom inrättandet av tjänsten Karriärvägledning som tillhandahålls av leverantörer.

Arbetsförmedlingen har tagit fram en tydlig inriktning för att förbättra arbetsmarknadsutbildning⁴⁷. Syftet är att fler arbetssökande ska komma i arbete genom arbetsmarknadsutbildning. Den nya inriktningen ska även främja mångfald, jämlikhet, jämställdhet, tillgänglighet samt bidra till att uppnå myndighetens

⁴³ Arbetsförmedlingen, *Effekter av tre arbetsmarknadspolitiska program*, Af-2023/0003 2435.

⁴⁴ Arbetsförmedlingen, *Arbetsförmedlingens årsredovisning 2022*, Af-2022/0111 2738.

⁴⁵ Skollag (2010:800), 20 kap. 2 §.

⁴⁶ Regeringens proposition 2021/22:159, *Dimensionering av gymnasial utbildning för bättre kompetensförsörjning*.

⁴⁷ Arbetsförmedlingen, *Inriktning för en effektiv arbetsmarknadsutbildning*, Af-2022/0090 8224.

särskilda mål för kvinnors deltagande i arbetsmarknadsutbildning⁴⁸. Arbetsförmedlingen upphandlar utbildningarna av leverantörer på ett flexibelt sätt för att möjliggöra att de skräddarsys utifrån behov. Det är därför viktigt att behovsanalyserna bygger på faktiska lokala, regionala och nationella behov på respektive nivå. För att uppnå detta är arbetsgivares medverkan och involvering nödvändig i hela kedjan från att behov av nya arbetsmarknadsutbildningar identifieras till att den arbetssökande kommer i arbete efter avslutad arbetsmarknadsutbildning.

4.3.1 Uppdragsutbildningar

Uppdragsutbildningarna, tidigare benämnt som snabbspår, består av en kedja av insatser som tagits fram genom dialoger med arbetsmarknadens parter, för att säkerställa att innehållet motsvarar arbetsmarknadens behov.

För att tillvarata akademikers kompetens inom bristyrken finns möjlighet till arbetsmarknadsutbildning genom kompletterande uppdragsutbildning vid universitet eller högskola. Vissa uppdragsutbildningar vänder sig endast till utlandsutbildade arbetssökande, exempelvis de som syftar till att utlandsutbildande arbetssökande inom legitimationsyrken ska klara kunskapsprov. Flera riktar sig till arbetssökande med antingen svensk eller utländsk examen som behöver komplettera sin kompetens för att kunna återgå till sitt yrke eller ett närliggande bristyrke. Erfarenheten har visat att även dessa arbetssökande har nytta av att delta i en kedja av insatser med en förberedande utbildning för att bli redo för att studera på akademisk nivå, studier på akademisk nivå och en avslutande praktik. Fler än hälften av deltagarna i utbildningarna är kvinnor och en stor andel är långtidsarbetslösa.

4.4 Rusta och matcha

Det ska finnas en bredd av arbetsmarknadspolitiska insatser som möter varierande behov hos arbetssökande och arbetsgivare. Dessa ska leda till att arbetssökande och arbetsgivare i hela landet ska få likvärdig service och likvärdigt stöd. Det är Arbetsförmedlingens ansvar att säkerställa detta genom anskaffning, samverkan, överenskommelser eller genom att insatser utförs i egen regi. Sedan reformeringen av Arbetsförmedlingen utförs en allt större del av matchande och rustande insatser av leverantörer.

Utgångspunkten i det reformerade systemet har varit att myndigheten huvudsakligen ska ägna sig åt myndighetsutövning för de arbetssökande som har behov av rustande och matchande insatser. I det reformerade systemet är det leverantörerna som förutsatts handha kontakten med arbetsgivare, och i vissa fall uppdraget att följa upp och lämna stöd till arbetsgivare och arbetssökande under exempelvis arbetspraktik⁴⁹. Möjligheterna till stöd under tiden en arbetssökande befinner sig i en parallell insats begränsas nu dock i och med förordningen om förmedlingsinsatser⁵⁰, där det är

⁴⁸ Arbetsförmedlingen, *Arbetsförmedlingens Verksamhetsplan 2023. Version 1.0*, Af-2022/0029 2963.

⁴⁹ Arbetsförmedlingen, *Vissa förutsättningar inför reformeringen av Arbetsförmedlingen*, Af-2019/0021 5123.

⁵⁰ Förordning (2022:812) om förmedlingsinsatser.

fastlagt att parallella insatser huvudsakligen ska ske utanför tjänsten vilket kan innebära färre kontakter mellan arbetsgivare och leverantörer.

Myndigheten har som mål att antalet deltagare i upphandlade matchningstjänster ska vara på en fortsatt hög nivå. Arbetsförmedlingen justerar sitt bedömningsstöd och urvalssystem för att möjliggöra för fler beslut tidigare i arbetslösheten.

I utformningen av matchningstjänster (Rusta och matcha 1 och 2) har en stor tyngdpunkt lagts vid att balansera de krav myndigheten ställer på leverantörerna i relation till en betalningsmodell som säkrar ett kvalitativt marknadsutbud men som också är kostnadseffektivt för myndigheten. Avseende arbetsgivarnära kontakter har myndigheten därför krävställt på en låg detaljnivå och låtit leverantörernas handlingsfrihet inbegripa nödvändiga arbetsgivarkontakter. I stället ligger tyngdpunkten i kravställningen på resultatet och målet med tjänsten. Detta i kombination med resultatetsättning ger incitament för arbetsgivarnära kontakter. Således ska incitamentsstrukturen i sig bidra till att leverantörer använder sig av ett arbetsgivarinriktat arbete som metod.

Arbetsförmedlingen har valt att inte specifikt följa denna aspekt av leverantörernas verksamhet, huvudsakligen för att balansera handlingsfrihet mot kontroll i relation till den ersättning som utgår. Myndigheten utforskar gränsdragningar och samarbeten med avsikt att förstärka partnerskapet med leverantörerna genom information och dialog.

4.5 Validering

Tillväxtverket och Myndigheten för yrkeshögskolan har regeringens uppdrag att under åren 2022–2024 stödja regionernas arbete med att utveckla effektiva strukturer för validering på regional nivå i samverkan med Arbetsförmedlingen⁵¹. Målbilden är att samtliga län vid uppdragets slut har tillgång till effektiva och hållbara strukturer för validering. Validering är också ett av de områden som myndighetssamverkan för kompetensförsörjning fokuserar särskilt på, bland annat genom en arbetsgrupp för valideringsfrågor. Inom ramen för samarbetet har Arbetsförmedlingen, tillsammans med de andra myndigheterna i myndighetssamverkan, tagit fram Valideringskartan⁵² som ger en överblick över valideringsmöjligheter hos olika aktörer.

5 Avslutning

Möjligheterna som kommer sig av strukturuomvandlingen, grön omställning och digitalisering, tillsammans med utmaningarna i en föränderlig omvärld, gör att arbetsmarknaden måste anpassa sig efter nya förutsättningar. Detta spänner över

⁵¹ Regeringen, Näringsdepartementet, *Uppdrag att stödja arbetet med att utveckla effektiva strukturer för validering på regional nivå*, N2021/03082

⁵² [Valideringskartan - Myndigheten för yrkeshögskolan \(myh.se\)](https://myh.se/valideringskartan)

flera politikområden och förutsätter samverkan och utveckling för att möta de utmaningar som följer därav. Arbetsförmedlingen har en nyckelroll genom det uppdrag myndigheten har och de verktyg myndigheten har att tillgå samt det pågående arbete som bedrivs i samarbete med andra aktörer på arbetsmarknaden.

De insatser, program och arbetssätt som har redogjorts för i denna lägesbeskrivning är ett axplock av de verktyg som myndigheten har att tillgå för att stötta och förbättra arbetsmarknadens funktionssätt. Mycket av det arbete som leder till tydliga resultat för att minska arbetslösheten förutsätter att resurskrävande arbetssätt tillämpas. För närvarande pågår en översyn av hur myndighetens övergripande planering för 2023 och 2024 års mål behöver anpassas för att hantera lägre förvaltningsanslag under kommande år. Utifrån dessa ändrade förutsättningar är det en utmaning att skala upp personalintensiva insatser och arbetssätt. Önskvärda förflyttningar förutsätter en större balans mellan medel för arbetsmarknadspolitiska program och insatser samt medel för myndighetens personalresurser. Detta har även påpekats i myndighetens senaste utgiftsprognos.⁵³

Under 2023 prioriterar Arbetsförmedlingen att arbeta med proaktiv kommunikation, segmentering av arbetsgivare och ett effektivt nyttjande av partnerskapen med leverantörer för att bibehålla och hitta fler arbetsgivare som vill anställa arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden. Myndigheten påbörjar även en realisering av nyligen beslutad inriktning för en effektiv arbetsmarknadsutbildning. Parallellt med ovanstående avser Arbetsförmedlingen fortsatt nyttja möjligheterna som digitaliseringen ger och genomför utveckling i form av automatisering inom flera områden. I lägesbeskrivningen har myndigheten redogjort för flera pågående och kommande utvecklingsarbeten som har bäring på dessa prioriteringar. Detta innefattar kampanjer så som Hitta rätt, effektivisering av nationella överenskommelser med större arbetsgivare och intresseanmälan om att anställa med stöd.

I slutredovisningen i oktober 2023 kommer myndigheten att återkomma med en utvecklad redovisning av vad som gjorts inom området samt vad som kommer vara inriktningen och prioriteringarna för arbetet framåt. Långsiktiga budgetförutsättningar är avgörande för att kunna planera och driva verksamheten framåt i linje med uppdragsgivarens mål och förväntningar.

⁵³ Se Prognos för utbetalningar 2023–2026 2023-04-25, dnr Af-2023/0014 3337

6 Bilagor

Bilaga 1. Skrivningar från VP 2023 som är kopplat till arbete med arbetsgivare

Denna bilaga innehåller de skrivningar från myndighetens verksamhetsplan 2023, beslutad den 27 januari 2023, som på ett tydligt sätt kopplar till regleringsbrevsuppdraget kring förstärkt arbete med arbetsgivare. Inom ramen för detta är det viktigt att poängtera att myndighetens verksamhetsplan revideras löpande under året och kan komma att justeras på grund av ändrade förutsättningar och prioriteringar.

Om övergripande prioriteringar

När det gäller att bryta långtidsarbetslöshet ska Arbetsförmedlingen utöka arbetet med fördjupat stöd⁵⁴ till arbetsökande med särskilt fokus på de som står för långt ifrån arbetsmarknaden för att tillgodogöra sig matchningstjänster. Här är arbetsplatsförlagda insatser, tillsammans med utbildning och anställningsstöd särskilt viktiga delar. För att möjliggöra detta ska vi stärka vårt arbete med arbetsgivaresök och vår samverkan med kommuner, leverantörer och andra aktörer.

Mål och mått 2023

Mål	Mått
Öka antalet som har en anställning med stöd eller nystartsjobb.	Antal deltagare i särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning ⁵⁵ Antal deltagare i introduktionsjobb Antal deltagare i nystartsjobb Antal nya beslut om praktik
Upprätthåll nuvarande antal deltagare i matchningstjänst.	Antal deltagare i matchningstjänster
Upprätthåll nuvarande antal deltagare i arbetsmarknadsutbildning.	Antal deltagare i arbetsmarknadsutbildning

⁵⁴ Fördjupat stöd är en samlande benämning på de insatser/aktiviteter som syftar till att närma sig och möjliggöra målet arbete/utbildning. Det fördjupade stödet utgår från en bedömning om att arbetsökande har ett individuellt behov, utöver enbart självservice-tjänster.

⁵⁵ De olika anställningsstöd och insatser som finansieras på anslag 1:4 och inkluderar offentligt skyddat arbete och de olika typerna av lönebidrag.

Säkerställ att kontrollen av arbetssökande ⁵⁶ möjliggör en förbättrad matchning, särskilt för de som står långt från arbetsmarknaden.	Genomsnittligt antal sökta arbeten för långtidsarbetslösa (utan arbete mer än 12 månader) och arbetssökande som riskerar långtidsarbetslöshet (utan arbete mer än sex månader).
--	---

Aktiviteter för att förstärka arbetet med arbetsgivare för att stödja de arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden

Vi ska under 2023 stärka myndighetens arbete med arbetsgivare i syfte att ta tillvara på kompetenser hos arbetssökande som står längre ifrån arbetsmarknaden. Detta är viktigt både för att möta den omfattande kompetensbristen och för att motverka en ökad långtidsarbetslöshet.

För att åstadkomma detta ska vi öka antalet arbetsgivare som vill använda sig av breddad rekrytering, där anställning med stöd är en viktig del. För att lyckas behöver vi jobba proaktivt med kommunikation och arbetsgivarkontakter. Särskild fokus ska läggas på de arbetsgivare vi bedömer har störst potential till anställningar eller arbetsplatsförlagda insatser för arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden. Myndighetens arbetsgivarkontakter ska samordnas med och komplettera matchningen och arbetsgivarkontakterna som leverantörer och andra aktörer på arbetsmarknaden genomför.

Aktiviteter 2023:

- Genomföra fler riktade proaktiva kontakter och löpande kommunikationsinsatser för att öka arbetsgivares intresse för att anställa arbetssökande kvinnor och män som står långt ifrån arbetsmarknaden.
- Fortsätta förbättra arbetet med att omhänderta inkommande order där arbetsgivare anmält intresse att anställa med stöd. Detta ska innebära korta ledtider i processen från att arbetsgivare anmäler intresse att anställa med stöd till beslut om anställningsstöd. Det ska också innebära att andelen av order som övergår till faktisk anställning ökar.
- Införa arbetssätt med proaktiv matchning och kartläggning av arbetssökandes generella kompetenser med grund i metoden Matchning från dag 1. Detta genomförs med projektfinansiering och fokus ska vara på de arbetssökande kvinnor och män som står långt ifrån arbetsmarknaden och på de geografiska områden där behoven är som störst.

⁵⁶ Avser arbetssökande som har möjlighet att få arbetslöshetsersättning eller som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program eller insats som berättigar till ersättning (aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning). Det är bara dessa som omfattas av kontrolluppdraget och kan få en sanktion för att de till exempel inte aktivt har sökt lämpliga arbeten.

- Stärka arbetet med SIUS-programmet i syfte att öka både antalet arbetssökande kvinnor och män som tar del av stödet och andelen som når resultat av insatsen.
- Genomföra insatser för att öka leverantörernas kännedom om möjligheterna att för vissa arbetssökande använda nystartsjobb.
- Tydliggöra och utveckla Arbetsförmedlingens erbjudande till arbetsgivare med särskilt fokus på arbetssätt för att identifiera och samarbeta med arbetsgivare som vill bredda sin rekrytering och anställa arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden.
- Etablera arbetssätt för mer differentierad uppföljning där aktivitetsrapporteringen används för att rikta mer fokus på uppföljning och kontakter med de arbetssökande kvinnor och män som är lågaktiva och/eller i behov av ny planering.
- Vidareutveckla arbetet med kontrollfunktionen som ett verktyg för att förbättra matchningen utifrån ökad geografisk och yrkesmässig rörlighet.

Aktiviteter för att bidra till förbättrad kompetensförsörjning och livslångt lärande

Arbetsförmedlingen ska bidra till en förbättrad kompetensförsörjning. Det gör vi tillsammans med andra myndigheter och aktörer som verkar inom systemet för kompetensförsörjning och livslångt lärande. En uppdaterad instruktion, regeringsuppdrag inom området, det nya omställningspaketet och strukturuomvandlingen utifrån bland annat grön omställning, påverkar vad vi behöver göra under kommande år.

Aktiviteter 2023:

- Vidareutveckla samarbeten med andra aktörer internationellt, nationellt, regionalt och lokalt för att förbättra systemet för kompetensförsörjning och livslångt lärande.
- Verka för ökad kunskap om utvecklingen på arbetsmarknaden och efterfrågan på kompetens genom utökat arbete med regionala yrkesprognoser, yrkesanalyser och tillgängliggörande av statistik via analysportalen.
- Bidra till en digital infrastruktur och ett gemensamt språk inom systemet för kompetensförsörjning och livslångt lärande.
- Vidareutveckla våra tjänster inom vägledning och matchning för arbetssökande och arbetsgivare som behöver ställa om.
- Vidareutveckla och etablera arbetssätt och metoder för att möta rekryteringsbehov i samband med större företagsetableringar och expansioner. Detta ska göras via den inrättade nationella samordningsfunktionen och det regionala kansliet (i Skellefteå).

Kompletterande mått för uppföljning och analys

Mått	Användning
Antal som tar del av SIUS Antal inkomna IA-order, ledtider i processen och andel som leder till beslut om anställningsstöd. Ledtider från inkommen ansökan till beslut om nystartsjobb.	Måtten avser viktiga delar i myndighetens arbetsgivarearbete som har stor bäring på antal deltagare i anställningsstöd och resultat för arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden. Måtten bör följas och analyseras på myndighetsnivå och kan vid behov användas för styrning på underliggande nivåer. Prestationsmått