

Kompetensförsörjning, arbetsgivarkontakter och arbetsinriktade insatser

Återrapport 13 oktober 2023

Arbetsförmedlingen
Författare: Johanna Beckmann, Elin Engberg och Sofia Rooth Andersson
Datum: 2023-10-13
Diarienummer: Af-2023/0025 6765

Innehåll

Förord	5
Arbetsförmedlingen ser och skapar möjligheter	7
Sammanfattning	8
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.....	14
2.1.4 Gemensamt språk för kompetensförsörjning	15
2.1.5 Ekosystem för annonser.....	15
2.1.6 Förbättring och hantering av data	15
2.1.7 Tjänsten JobEd Connect	16
2.2 Arbetssökandes yrkesmässiga och geografiska rörlighet utifrån arbetsgivares kompetensförsörjningsbehov	17
2.2.1 Myndighetens arbete med kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner	18
2.2.2 Eures	21
2.2.3 Platsförslag och platsanvisningar	21
2.2.4 Vägledande insatser	24
2.2.5 React-EU	25
2.2.6 Kompetensbehov för den gröna och digitala omställningen	25
2.2.7 Onward ESF+	26
3 Arbetsgivarkontakter.....	26
3.1 Självservice och service på distans	27
3.1.1 Intresseanmälan om att anställa med stöd	28
3.2 Lokala och regionala arbetsgivarkontakter	29
3.2.1 Nationellt och regionalt arbete med branscher och nationella överenskommelser med större arbetsgivare	30
3.2.2 Lokal samverkan	31
3.3 Segmentering av arbetsgivare.....	32
3.4 Proaktiv kommunikation	32
4 Arbetsinriktade insatser	33
4.1 Subventionerade anställningar	34
4.1.1 Nystartsjobb.....	34
4.1.2 Kedja av insatser inför beslut om lönebidrag	35

4.1.3	Etableringsjobb.....	35
4.2	Arbetspraktik.....	36
4.3	Arbetsmarknadsutbildningar.....	36
4.3.1	Inriktning för utveckling av arbetsmarknadsutbildning.....	37
4.3.2	Uppdragsutbildningar.....	38
4.4	Rusta och matcha.....	38
4.4.1	Information om arbetssökande.....	39
4.4.2	Utveckling av kommunikation, information och dialoger.....	40
4.5	Projektfinansierad verksamhet.....	40
4.6	Validering.....	41
5	Avslutning.....	42
6	Bilagor.....	43

Förord

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

Rapporten har beslutats av vikarierande generaldirektör Lars Lööv. 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.

Lars Lööw, vikarierande generaldirektör

Johanna Beckmann, kvalificerad handläggare

Elin Engberg, kvalificerad handläggare

Arbetsförmedlingen ser och skapar möjligheter

I den reformerade arbetsmarknadspolitiska verksamheten ska Arbetsförmedlingen bidra till att arbetsmarknadens funktionssätt fungerar effektivt. I det uppdraget har myndigheten en roll att se och skapa möjligheter för arbetssökande, arbetsgivare och samhället i stort.

Långtidsarbetslösheten är en stor utmaning på arbetsmarknaden och Arbetsförmedlingens uppdrag är att prioritera och rusta de som befinner sig långt ifrån arbetsmarknaden. Många arbetssökande har behov av stöd från flera aktörer för att etablera sig på arbetsmarknaden. Utbildning är då en nyckel till en hållbar förankring på arbetsmarknaden. Myndigheten har även ett särskilt ansvar att ge stöd till personer med funktionsnedsättning för att de ska få eller behålla ett arbete.

För att effektivt stödja kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden krävs samarbete mellan flera aktörer. Arbetsförmedlingen initierar och medverkar i sådana samarbeten på lokal, regional och nationell nivå.

Arbetsförmedlingen ska säkerställa att arbetssökande har en likvärdig tillgång till väl fungerande matchningstjänster. Upphandlade tjänster och leverantörers arbetsgivararbete nyttjas för att nå resultat och möjliggöra mer arbetsnära insatser. I myndighetsutövningen ingår att bedöma förutsättningar, planera insatser, besluta och följa upp.

Myndigheten främjar samordning mellan kommuner och leverantörer som utför arbetsmarknadspolitiska insatser på uppdrag av myndigheten. Tillsammans med kommunerna har Arbetsförmedlingen gemensamma överenskommelser om samverkan. Dessa tydliggör riktningen och är ramen för den operativa samverkan, där vi samarbetar för att arbetssökande ska närma sig arbetsmarknaden, få och behålla ett arbete.

Att göra rätt från början är en förutsättning för att skapa effektivitet, säkerställa rättssäkerhet och att skattemedel används för rätt syften. Utveckling av myndighetens kontrollarbete är centralt för detta. För att få mer tid till stöd för arbetssökande som står långt från arbetsmarknaden använder myndigheten ny teknik och utveckling som möjliggör mer effektiva arbetssätt.

Så bidrar Arbetsförmedlingen till en väl fungerande arbetsmarknad och ett hållbart samhälle.

Sammanfattning

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. Genom Arbetsförmedlingens arbete med vägledande insatser, reguljär utbildning och arbetsmarknadsutbildning, kompetensförsörjning och livslångt lärande utgör myndigheten en viktig aktör för att stödja arbetsgivares kompetensförsörjning. I denna återrapport redogör Arbetsförmedlingen för nuläget, pågående utvecklingsarbeten och planerad utveckling inom området.

För att möta arbetsgivares kompetensbehov förutsätts en yrkesmässig och geografisk rörlighet bland arbetstagare och arbetssökande som kan ta de lediga jobben. Myndigheten bedriver utvecklingsarbete med att utveckla verktyg och testa nya arbets sätt 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. Myndigheten har inlett arbete med att ta fram ytterligare initiativ kopplade till yrkesmässig och geografisk rörlighet.

Arbetsgivarkontakter är avgörande för att Arbetsförmedlingen ska kunna fullgöra sitt grunduppdrag och skapa förutsättningar att öka antalet deltagare i arbetsinriktade insatser. Myndigheten effektiviserar processer och arbets sätt i syfte att öka arbetsgivarkontakterna, bland annat genom nationella överenskommelser och intresseanmälan om att anställa med stöd. Leverantörer av rusta och matcha har stor frihet att styra hur de egna arbetsgivarkontakterna ska tas utifrån avtalens inramning. Uppföljning av deras arbete sker främst kopplat till effekterna av insatsen, vilket gör att Arbetsförmedlingen inte i detalj kan beskriva hur dessa arbetsgivarkontakter ser ut och hur omfattande de är. Myndigheten arbetar med att förstärka partnerskapet med rusta och matcha-leverantörerna genom information och dialog.

Arbetsförmedlingens intention, både långsiktigt och för 2023, är att förstärka arbetet med arbetsgivare i syfte att bryta och förhindra långtidsarbetslöshet. Därför fokuserar myndigheten på effektiviseringar och utveckling av digitala flöden. Detta för att i sin tur förbättra interna processflöden och förbättra service och kvalitet i matchningen för arbetssökande och arbetsgivare.

Mycket av det arbete som leder till tydliga resultat för att minska långtidsarbetslösheten förutsätter att resurskrävande arbets sätt tillämpas. Myndigheten anpassar nu verksamheten till ett lägre förvaltningsanslag. För att kunna använda myndighetens kompetens där det skapar mest effekt är det avgörande att fortsätta utveckla effektiva arbets sätt, fortsätta fördjupa samspelet med andra aktörer samt fortsätta utveckla digitala flöden genom stöd till kunder och medarbetare.

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. Sverige har under året gått in i en lågkonjunktur med en överraskande motståndskraftig arbetsmarknad samtidigt som arbetsgivares anställningsplaner har sjunkit jämfört med 2022. Trots en stark arbetsmarknad förväntas långtidsarbetslösheten öka. När efterfrågan på arbetskraft avmattas framöver förväntas detta framför allt påverka arbetssökande som bedöms ha en svag konkurrensförmåga om jobben på den svenska arbetsmarknaden¹.

Arbetsförmedlingens uppdrag innebär att myndigheten 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 stöd². Regeringens styrning av myndigheten genom regleringsbrevet³ innebär ett ökat fokus på arbete med arbetsgivare under 2023. I och med förordningen om instruktion för Arbetsförmedlingen⁴ har även myndighetens roll i arbetet med kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden förtydligats.

Myndighetens arbete med arbetsgivare är viktigt både för att möta behoven av kompetens och för att motverka en ökad långtidsarbetslöshet. Detta arbete kräver ofta flera och omfattande insatser då många långtidsarbetslösa saknar den kompetens som efterfrågas av arbetsgivare. Ett nära samarbete med arbetsgivare är särskilt betydelsefullt för att tillvarata och bygga vidare på kompetensen hos de arbetssökande som står längre ifrån arbetsmarknaden.

Myndighetens uppdrag är utgångspunkt för myndighetens styrning där verksamhetsplan för 2023⁵ och den strategiska inriktningen⁶ utgör grunden för planering och prioritering på kort och lång sikt. Diskrepansen mellan myndighetens bedömda behov av medelstildelning och den faktiska tilldelningen påverkar Arbetsförmedlingens förutsättningar för att kunna genomföra arbetsmarknadspolitiken. En av myndighetens prioriteringar för 2023 är att stärka arbetet med arbetsgivare i syfte att möjliggöra fler anställningar och ökat deltagande i arbetsplatsförlagda insatser för arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden. Ett fokus är därför att öka arbetsgivares intresse för att använda sig av breddad

¹ Arbetsförmedlingen, *Prognos för utbetalning 2023-2026*. 2023-07-28, Af-2023/0014 3395.

² Förordning (2022:811) med instruktion för Arbetsförmedlingen

³ Arbetsmarknadsdepartementet, Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende Arbetsförmedlingen, A2022/01638

⁴ Förordning (2022:811) med instruktion för Arbetsförmedlingen

⁵ Arbetsförmedlingen, *Arbetsförmedlingens verksamhetsplan 2023, Version 1.0.* samt *Arbetsförmedlingens verksamhetsplan 2023, Version 1.1*, Af-2022/0029 2963.

⁶ Arbetsförmedlingen, *Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsmyndigheten i samtid och framtid*. Af-2020/0012 1748.

rekrytering⁷. Arbetsförmedlingens arbete med arbetsgivare behöver vara långsiktigt och prioriteras över tid.

Arbetsförmedlingen utgår i återrapporten från de huvudrubriker som framgår av regleringsbrevet. Rapporten redogör för status av pågående arbete och utveckling som påbörjats.

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.

Av 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 har en viktig roll för en välfungerande kompetensförsörjning i Sverige. Kompetensförsörjning handlar om att möta föränderliga behov av kompetens på en arbetsmarknad som påverkas av såväl strukturförändringar som konjunkturskiftet, för att därmed ge förutsättning för konkurrenskraft och för utvecklingen av näringsliv och offentlig verksamhet i hela landet. Att skapa effektiv matchning mellan utbud och efterfrågan på kompetens och därmed möta rekryteringsbehoven på arbetsmarknaden kräver samarbete mellan en rad politikområden, såsom arbetsmarknads-, utbildnings-, närings- och regional utvecklingspolitik. Arbetsförmedlingen tar initiativ till och medverkar aktivt i sådant samarbete på lokal, regional och nationell nivå i en lång rad sammanhang. 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 kompetensförsörjningsarbete är en komponent.

⁷ 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.

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

Förtydligandet av ansvaret öppnar upp för ytterligare dialog mellan Arbetsförmedlingens regioner och Sveriges regioner.

Arbetsförmedlingens roll i kompetensförsörjningssystemet speglas i myndighetens instruktion⁹. Uppdraget handlar om att identifiera, synliggöra och ta tillvara på den kompetens som finns bland arbetssökande och därigenom bidra till matchningen. På så sätt hjälper Arbetsförmedlingen arbetsgivare att hitta den kompetens arbetsgivarna behöver rekrytera samt verkar för att arbetssökande som har behov av det tar del av utbildning. För att förbättra möjligheterna för vissa grupper som inte kan få arbete utan stöd och för att fylla vakanser på arbetsmarknaden kan myndigheten också erbjuda olika typer av anställningsstöd.

Arbetsförmedlingens arbete handlar även om att samverka i syfte att bidra med kunskap som möjliggör en välfungerande kompetensförsörjning. Myndigheten tar fram analyser och prognoser för att synliggöra kompetensbehov idag och framåt, gör egna analyser och utvärderingar av den arbetsmarknadspolitiska verksamheten samt bistår med underlag för andras uppföljning och utvärdering inom myndighetens verksamhetsområde.

2.1 Förutsättningsskapande arbete inom kompetensförsörjning

Strukturomvandlingen på den svenska arbetsmarknaden sker i allt högre takt vilket medför förändrade kompetensbehov. Den leder till nya jobbmöjligheter 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. Arbetsförmedlingens förutsättningsskapande arbete inom kompetensförsörjning handlar om att vara en möjliggörande aktör i systemet för kompetensförsörjning.

2.1.1 Analys och prognoser av kompetensbehov

Av Arbetsförmedlingens instruktion¹⁰ 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 samtidigt som underlagen tillgängliggörs för andra aktörer som exempelvis kan nyttja dessa som en del i utbildningsdimensionering, som underlag till studie- och yrkesvägledning och som underlag för ställningstaganden om utbildnings- och arbetsmarknadsfrågor.

Arbetsförmedlingens yrkes- och arbetsmarknadsprognoser är centrala underlag för kunskap om arbetsgivares förväntade kompetensbehov. Myndighetens prognosarbete

⁹ Förordning (2022:811) med instruktion för Arbetsförmedlingen

¹⁰ Förordning (2022:811) med instruktion för Arbetsförmedlingen 3 §.

har under de senaste åren varit under utveckling. Tidigare efterfrågade Arbetsförmedlingen information genom att ta direktkontakt med arbetsgivare och efterfråga information medan datainsamlingen nu digitaliserats i större utsträckning¹¹.

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 användas i arbetet med kompetensförsörjning, exempelvis studien av olika gruppers yrkesmobilitet¹² och Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsprognoser¹³. Myndigheten verkar även 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 myndigheter¹⁴ 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 yrkeshögskolan¹⁵. 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. Arbetsförmedlingen deltar i och leder arbetsgrupper inom myndighetssamverkan och har även tagit initiativ till att utveckla samarbetet, t.ex. genom TSI-projektet som nämns nedan.

Nationell arena för kompetensförsörjning

Inom ramen för myndighetssamverkan har det i början av 2023 startats en nationell arena för kompetensförsörjningsfrågor¹⁶. Syftet med initiativet är att skapa en struktur för att möta de behov som uppmärksammats inom ramen för Myndigheten för yrkeshögskolans uppdrag med Administrativ samordning av myndighetssamverkan kring kompetensförsörjning¹⁷. Den nationella arenan är tänkt

¹¹ Bakgrund och syfte med utvecklingsarbetet beskrivs närmre i återrapporten *Analyser av kompetensbehov – Arbetsförmedlingens återrapportering 2020*, Af-2020/0011 4808.

¹² Arbetsförmedlingen, *Yrkesmobilitet på den svenska arbetsmarknaden – en analys av olika yrkesgruppers förutsättningar för rörlighet* Af-2020/0043 126

¹³ *Arbetsmarknadsutsikterna* prognosticerar arbetslösheten, arbetskraften och sysselsättningen på riksnivå. *Regionala utsikter* utgår från riksnivå. Båda rapporter ges ut två gånger per år.

¹⁴ 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.

¹⁵ Myndigheten för yrkeshögskolan, *Administrativ samordning av myndighetssamverkan för en väl fungerande kompetensförsörjning*, MYH 2022/8346.

¹⁶ Den nationella arenan för kompetensförsörjning består av Myndigheten för yrkeshögskolan, Arbetsförmedlingen, Universitets- och högskolerådet, Rådet för europeiska socialfonden i Sverige, Skolverket, Universitetskanslersämbetet, Tillväxtverket samt arbetsmarknadens parter.

¹⁷ Myndigheten för yrkeshögskolan, *Återrapportering av regeringsuppdrag om administrativ samordning av myndighetssamverkan för en väl fungerande kompetensförsörjning*, dnr MYH 2022/8346

som ett forum där centrala aktörer inom näringsliv, regional utveckling med flera kan involveras och medverka i gemensamt arbete utifrån en helhetsbild och kraftsamla kring de utmaningar som finns inom området. Detta blir ett sätt att säkerställa involvering från fler aktörer än de myndigheter som ingår i den numera formaliserade myndighetssamverkan kring kompetensförsörjning och livslångt lärande.¹⁸ Utöver myndigheterna inom myndighetssamverkan deltar även arbetsmarknadens parter och Sveriges universitets- och högskoleförbund.

TSI-projekt

Efter sommaren startar TSI-projektet "Strengthening the Governance of the Swedish Skills System"¹⁹. Projektets övergripande syfte är att tillhandahålla expertstöd för att stärka Sveriges arbete med kompetensförsörjning och livslångt lärande med fokus på utveckling av styrning, samverkan samt strukturer och arbetsprocesser. Arbetsförmedlingen samordnar och processleder arbetet men formellt är det Sverige som via Statsrådsberedningens EU-kansli ansökt om TSI-stöd till EU-kommissionens generaldirektorat för stöd för strukturreformer (DG Reform). Arbetet sker i nära samarbete med Myndigheten för yrkeshögskolan och övriga myndigheter som medverkar i myndighetssamverkan för kompetensförsörjning och livslångt lärande. Myndigheterna kommer gemensamt att bidra till projektet, bland annat genom att tillhandahålla expertkunskap, statistik och underlag för analyser. OECD tillhandahåller expertstöd till projektet.

Projektet pågår i 18 månader och ska bland annat leda till följande leveranser:

- Kartlägga och utvärdera förutsättningar för styrning, samverkan och förvaltning när det gäller kompetensförsörjning i Sverige. Detta inkluderar att kartlägga berörda aktörer på alla nivåer.
- Identifiera förbättringsområden och lämna rekommendationer för Sveriges fortsatta arbete med kompetensförsörjning.
- Jämförande studier med andra EU-länder.
- Kartlägga insatser inom datainfrastruktur och dataområden för kompetensförsörjning samt lämna förslag på förbättringsområden.
- Tillgängliggöra och kommunicera projektets resultat och slutsatser.

Mikromeriter

Mikromeriter är en dokumentation och ett synliggörande av kompetens som människor tillägnar sig via kortare utbildningar eller kurser. Det livslånga lärandet sker i stor utsträckning genom korta och skraddarsydda kompetensutvecklingsinsatser som erbjuds av en mängd olika aktörer. I takt med att det livslånga lärandet tillmätts allt större vikt blir det viktigare att dessa insatser kan

¹⁸ Myndigheten för yrkeshögskolan, *Återrapportering av regeringsuppdrag om administrativ samordning av myndighetssamverkan för en väl fungerande kompetensförsörjning*, dnr MYH 2022/8346

¹⁹ TSI står för Instrumentet för tekniskt stöd. TSI är ett expertstöd där OECD lämnar rekommendationer och vägledning kring hur Arbetsförmedlingen ska ta vidare arbetet med kompetensförsörjning och livslångt lärande.

dokumenteras på ett enhetligt sätt. Dokumentation av mikromeriter skulle innebära ett nytt sätt för individen att synliggöra den kompetens som erhålls genom utbildningsinsatser, även i de fall då man inte fullföljer eller då utbildningen inte lett till certifikat eller annat lärandebevis. EU-kommissionen har nyligen föreslagit ett nytt initiativ för att stödja kvalitet, insyn och användning av mikromeriter i hela EU²⁰. Detta kommer att ske genom att europeiska standarder med minimikrav på kvalitet och öppenhet utvecklas.

I projektet Kompetenspasset samverkar Research Institutes of Sweden (RISE), Arbetsförmedlingen, Myndigheten för yrkeshögskolan och Universitets- och högskolerådet med finansiering från Vinnova i ett projekt om vad som är eller skulle kunna kvalificeras som mikromeriter i Sverige. Projektet syftar till att undersöka modeller för att dokumentera och kvalitetssäkra läranderesultat efter kortare utbildningar eller validering som inte leder till en kvalifikation men som är påbyggnadsbara och överföringsbara och ägs av individen. Inom ramen för projektet tas en pilot fram som i förlängningen ska kunna utvecklas till en nationell modell för digitaliserad dokumentation av lärande som är kopplad till och som kan samexistera med befintliga dokumentationsmodeller för formella betyg och databaser.

Arbetsförmedlingen kommer att arbeta med att undersöka hur myndighetens långsiktiga arbete med mikromeriter ska utformas efter att projektet avslutas i december 2023. I detta ingår att utforska förutsättningar för en teknisk lösning där arbetet kan synkroniseras med europeiska standarder.

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 lärande²¹. 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 2023²².

²⁰ EU-kommissionens generalsekretariat, *Proposal for a Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability*, dnr 2021/0402(NLE)

²¹ Regeringen, Näringsdepartementet, *Uppdrag att utveckla en sammanhållen datainfrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande*, N2021/01915.

²² 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 samarbete²³.

2.1.5 Ekosystem för annonser

Arbetsförmedlingen arbetar tillsammans med Statistiska centralbyrån (SCB) och privata annonsaktörer i syfte att bidra till bättre statistik, beslutsunderlag och sökupplevelse. Arbetsförmedlingen har skapat ett ekosystem för annonser där dessa samlas från flera externa rekryteringssajter och formateras för att passa en gemensam standard för annonser. Syftet är att underlätta för arbetssökande att hitta lediga tjänster på just Platsbanken. För att bidra till bättre statistikinsamling läggs yrkes- och bransch-koder till i annonserna. Det görs flera bearbetningar av annonsen för att öka sökbarheten och göra den maskinellt matchningsbar. Resultatet av samarbetet har lett till att Arbetsförmedlingen hämtat in annonser som även finns publicerade på andra sajter. Antalet varierar över tid men ökningen motsvarar cirka 30% av det totala antalet platsannonser i Platsbanken jämfört med år 2021²⁴. Samtidigt har annonsörerna fått mer trafik till sina webbsidor. Denna öppna data-satsning gör myndigheten för att förenkla för användare att söka bland hela arbetsmarknadens utbud av annonser.

2.1.6 Förbättring och hantering av data

Inom Arbetsförmedlingen pågår ett kontinuerligt arbete med att förbättra myndighetens hantering och registrering av data. Detta är viktigt för att bland annat möjliggöra mer träffsäker och effektiv vägledning, matchning och prognoser. Genom att säkerställa att myndigheten lagrar korrekt information om den arbetssökande bidrar det till att förbättra den service som myndigheten kan ge till arbetsgivaren.

För att möjliggöra relevanta och högkvalitativa analyser och prognoser för arbetsmarknaden och kompetensbehov är tillgång till korrekt data över utbud och efterfrågan på arbetskraft helt central. Särskilt tillgång till korrekt information om

²³ 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.

²⁴ Enligt uppgifter hämtade från Platsbanken.

efterfrågan har visat sig vara en utmaning. Att säkra tillgången till sådan data är ett pågående arbete på myndigheten och sker i flera spår. Idag utgör en enkätundersökning till arbetsgivare huvudsakligt underlag till arbetsmarknadsprognoserna på både nationell och regional nivå²⁵. Enkätdata ger bland annat unik information om arbetsgivarnas upplevda brist på arbetskraft samt bristens konsekvenser på både region- och näringsgrensnivå.

För att på sikt kunna svara ännu bättre mot olika användares behov av analyser av kompetensbehov inom respektive yrke, exempelvis fördelat på regional nivå, pågår också ett utvecklingsarbete. Arbetsförmedlingen har påbörjat arbetet med en enkätundersökning till arbetsgivare som nyligen annonserat efter arbetskraft vilket gör att de har potential att lösa vissa av de utmaningar som finns kopplade till tillgång till data.

Hantering av individcentrerad data för delning med tredje part

Arbetsförmedlingen har bedrivit ett utforskande arbete för att utveckla säkra metoder för hantering av individdata i syfte att ge individen större egenmakt, vilket beskrivits i lägesbeskrivningen. Syftet har varit att genom att utveckla en individcentrerad infrastruktur för dataportabilitet göra det möjligt för arbetssökande att 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. Ambitionen har varit att ge arbetssökande bättre kontroll över uppgifter om och insyn i de ärenden som rör dem själva. Arbetet har varit utforskande där bland annat dess legalitet och rättssäkerhet prövats mot gällande regler och förordningar.

En pilot har bedrivits med praktikprogrammet Jobbsprånget, som fungerar som mellanhand mellan arbetsgivare, arbetssökande och Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen ser nu över hur insikterna från detta arbete ska tillvaratas inom ramen för befintliga verksamhetsstöd. Utvecklingen av arbetet går att följa i kommande slutrapport för uppdraget att utveckla en sammanhållen datainfrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande²⁶.

2.1.7 Tjänsten JobEd Connect

JobEd Connect är ett applikationsprogrammeringsgränssnitt (API) där arbetsmarknadsdata och utbildningsdata används för att visa vilka yrken som relaterar till en viss utbildning. Ett av flera användningsområden är att tillämpa API:et i en digital karriärvägledning. Det kan både tillämpas i de fall någon vill veta vilka utbildningar som är relevanta för ett visst yrke eller för att veta vilka potentiella yrken som är aktuella för den som gått en viss utbildning.

Den data som API:et består av hämtas från tidigare platsannonser och data från SUSNA-navet²⁷. Ett ytterligare syfte med tjänsten är att inspirera och möjliggöra för andra aktörer att ta fram fler väglednings- och matchningstjänster.

²⁵ Arbetsförmedlingens prognosundersökning. En enkätundersökning som genomförs i samarbete med SCB.

²⁶ Arbetsförmedlingen, *Uppdrag att utveckla en sammanhållen datainfrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande*, Af-2021/0053 0693.

²⁷ SUSNA-navet är ett samarbete mellan Arbetsförmedlingen och Skolverket som samlar information om olika utbildningar.

Arbetsförmedlingen kommer att fortsätta arbetet med att tillhandahålla öppna data, öppna API:er och öppen källkod för att främja dataanvändning på arbetsmarknaden.

2.2 Arbetssökandes yrkesmässiga och geografiska rörlighet utifrån arbetsgivares kompetensförsörjningsbehov

Arbetsförmedlingen har tillgång till en rad verktyg som främjar yrkesmässig och geografisk rörlighet. Dessa används inom myndighetens matchningsarbete, i vägledning, i kontrolluppdraget och i arbetet med att hjälpa arbetsgivare som vill rekrytera via Arbetsförmedlingen. Yrkesmässig och geografisk rörlighet utgör därmed aspekter av Arbetsförmedlingens arbete med att effektivt sammanföra arbetssökande med de arbetsgivare som söker arbetskraft.

Behoven på arbetsmarknaden är stora och förutsätter viss rörlighet hos arbetskraften för att matchningsproblematiken ska lösas. För att stödja arbetsgivare i deras rekryteringsbehov främjar myndigheten yrkesmässig rörlighet i situationer där arbetssökande inte kan ta eller återgå till arbete inom sitt yrke utan i stället vägleds, utifrån sina förutsättningar, till lämpliga yrken där möjligheterna till arbete är goda. Arbetsförmedlingens Sökandeundersökning visar att ca 30% av tillfrågade arbetssökande under 2022 sökt arbete som de behöver veckopendla eller flytta till²⁸. Geografisk rörlighet kan vara en möjlighet för arbetssökande att finna en väg till arbete på annan ort där konkurrensen om jobben är lägre. Den geografiska rörligheten blir då även ett sätt att minska arbetskraftsbristen på vissa lokala arbetsmarknader. Den arbetsmarknadspolitiska bedömningen spelar en central roll i planeringen för arbetssökande där grunden för handlingsplanen är den arbetssökandes förutsättningar och arbetsmarknadens behov.

Med anledning av Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringens (IAF) rapport²⁹ som rör frågor relaterade till kontroll av hur IAFs föreskrifter om yrkesmässig och geografisk rörlighet tillämpas, har Arbetsförmedlingen lämnat ett yttrande³⁰. Av detta framgår bland annat hur myndigheten arbetar med kontrollen av arbetssökande, utveckling av stödjande dokument som rör bedömning av lämpligheten i sökta arbeten och stöd till arbetsförmedlarna i att nyttja befintliga verktyg för matchning och stödjande insatser på ett effektivt sätt.

Riktningen för Arbetsförmedlingen i att åstadkomma yrkesmässig och geografisk rörlighet utgörs av främjande och kontrollerande åtgärder. Detta görs bland annat genom att myndigheten genererar ett fokusyrke och ett sökintervall till arbetssökande (se avsnitt 2.2.4), information till arbetssökande om möjligheter på arbetsmarknaden och till arbetsgivare om vilka arbetssökande som har möjlighet att ta lediga arbeten samt möjlighet till stöd kopplat till dessa. I det förstärkta arbetet med

²⁸ Sökandeundersökningen riktar sig till arbetssökande som varit inskrivna minst tre månader. Undersökningen omfattar cirka 1400 arbetssökande varje månad och genomförs via telefon och webbenkät. Uppgift om andel hämtad från Arbetsförmedlingens datalager.

²⁹ IAF, *Rapport 2023:2. Hur arbetar Arbetsförmedlingen med geografiskt och yrkesmässigt sökområde? - Vidgar de arbetssökande sitt sökområde?* Dnr IAF 2020/116

³⁰ Arbetsförmedlingen, *Arbetsförmedlingens yttrande med anledning av Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringens rapport 2023:2, AF-2023/0055 6533.*

kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner arbetar såväl den nationella samordningsfunktionen som kansliet för Omvandling och Matchning med att ta fram främjande insatser och underlätta rörlighet där insikterna ska komma hela arbetsmarknaden till gagn. Detta arbete redovisas i avsnitt 2.2.1.

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 företagsexpansioner³¹. Uppdraget slutredovisades 1 juni 2022³². I rapporten presenterades ett utvecklingsarbete för att inrätta en nationell samordningsfunktion som en del av myndighetens insatser för att stärka arbetet med kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner. Myndighetens arbete med att ta fram en analysmodell för att definiera stora företagsetableringar och företagsexpansioner beskrevs också. I samband med slutredovisningen meddelade myndigheten även att ett regionalt kansli, Arbetsförmedlingens kansli för Omvandling och Matchning skulle inrättas.

Samhällsomvandlingen i norra Sverige är en nationell angelägenhet utifrån dess betydelse för att bidra till tillväxten i Sverige, genomföra den gröna omställningen och uppnå Sveriges klimatmål. Det arbete myndigheten bedriver i syfte att stötta denna samhällsomvandling är en del av hur myndigheten proaktivt arbetar med utvecklade arbetsgivarkontakter, med att möta kompetensbehov och med att främja geografisk och yrkesmässig rörlighet.

Nationell samordningsfunktion

Arbetsförmedlingens nationella samordningsfunktion för kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner arbetar sedan årsskiftet med att hitta arbetssätt och metoder för att effektivisera matchning och bidra till att möta de rekryteringsbehov som uppkommer i samband med dessa etableringar och expansioner. I nuläget fokuseras arbetet på Norrbotten och Västerbotten och funktionen byggs upp i nära samarbete med Arbetsförmedlingens kansli för Omvandling och Matchning. Nära samarbete pågår också med de verksamhetsdelar inom myndigheten som bedriver det utvecklingsarbete som samordningsfunktionen och kansliet identifierar behov av. Samordningsfunktionen arbetar samtidigt utifrån ett nationellt uppdrag för att utveckla metoder som kan stödja kompetensförsörjning till de företagsetableringar och -expansioner i hela landet som kommer att bedömas som stora enligt myndighetens analysmodell och definition. Analysmodellen, som togs fram under myndighetens arbete med regeringsuppdraget om kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar är under vidareutveckling och en definition ska fastställas som grund för myndighetens insatser vid olika typer av stora företagsetableringar och företagsexpansioner.

³¹ Regeringen, Arbetsmarknadsdepartementet, *Uppdrag om kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner*, A2021-02334

³² Arbetsförmedlingen, *Kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner*, *Slutredovisning 1 juni 2022*, Af-2021/0098 5624.

Den nationella samordningsfunktionen arbetar med att identifiera och genomföra de insatser som bedöms kunna ge bäst resultat. Inledningsvis har arbetet handlat främst om kunskapsinhämtning och -sammanställning, information och kommunikation internt i myndigheten, strategisk samverkan med externa aktörer samt utvecklingsarbete för att kunna bidra till ökad geografisk rörlighet.

Det kunskapsinhämtande arbetet har fokuserat på att sammanställa information om stora företagsetableringar i Sverige och att ta del av forskning och annan relevant kunskap om geografisk arbetsmarknadsrörlighet med mera, som grund för utformning av funktionens aktiviteter. Utöver intern information och kommunikation inom myndigheten för att göra utvecklingsbehoven kända har också strategisk samverkan med externa aktörer prioriterats i samordningsfunktionens verksamhet. Samverkan sker bland annat inom ramen för den myndighetssamverkan om kompetensförsörjning och livslångt lärande som beskrivs ovan i avsnitt 2.1.2.

Samordningsfunktionen har också tagit initiativ till dialog med Business Sweden utifrån deras regeringsuppdrag om förstärkt koordinering av insatser för stora etableringar i fordonsindustrins gröna omställning³³, eftersom det uppdraget har beröringspunkter med Arbetsförmedlingens uppdrag att stödja kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar. Uppdraget till Business Sweden riktas särskilt mot Västra Götaland och Stockholmsregionen utifrån att det där byggs nya batterifabriker i Göteborg, Mariestad och Södertälje.

Utvecklingsarbete har bedrivits i form av sondering av möjligheter att på olika sätt främja geografisk rörlighet via arbetsmarknadsutbildning. Förutsättningarna har undersökts för att möjliggöra flexibla arbetsmarknadsutbildningar i syfte att främja deltagarnas rörlighet från söder till arbetsgivare i Norrbotten och Västerbotten. Andra sätt att mer effektivt matcha deltagare i arbetsmarknadsutbildning till jobb i norr undersöks också.

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

³³ Regeringen, Uppdrag att förstärka koordinering av insatser för stora etableringar i fordonsindustrins gröna omställning, KN2023/03276

efterfrågan på arbetskraft inte bara finns inom de branscher där de stora företagsetableringar och företagsexpansionerna återfinns. Majoriteten av alla branscher och samhällssektorer har en stor efterfrågan på arbetskraft då det även behövs en utbyggnad av samhällsfunktioner, infrastruktur och bostäder. Fokus under hösten kommer främst vara på att fortsätta stärka kunskapen internt i myndigheten, hos utbildningsleverantörer samt hos leverantörer av rusta och matcha.

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. Kansliet testar även nya arbetssätt tillsammans med andra regioner inom myndigheten. Ett exempel är ett nyligen avslutat arbete i Södermanland med att skapa tröskelsänkande aktiviteter för att främja geografisk rörlighet. Detta arbete innefattade att erbjuda arbetssökande boende och anställning i kommunal sektor i norra Sverige under perioden juni till augusti 2023. Iakttagelser så här långt från denna insats, som benämndes Provsjobba och provbo är:

- Det finns ett intresse av att flytta till norra Sverige.
- Det inkom 15-25 ansökningar per kommun (flera personer sökte till samtliga kommuner), vilket resulterade i 8 nya anställningar.
- Det är viktigt att ha motiverande samtal med intresserade sökande. Detta förutsätter dock att det finns personalresurser avsatt för detta.
- Kommunerna har varit mycket samarbetsvilliga men är ovana att rekrytera nationellt. Videointervjuer har fungerat bra.

Kansliet kommer att fortsätta arbeta med tröskelsänkande aktiviteter. Främst kommer aktiviteter kring språk, arbetssökandes faktiska kunskaper, arbetsgivares kravprofiler, arbetssökande från andra EU-länder samt kommunernas mottagarkapacitet genomföras.

Ambitionen är att kansliet genomför ett test med rekryteringsutbildning för arbetsgivare i norra Sverige men med arbetssökande från södra Sverige. Upplägget är att arbetssökande som är intresserade av att jobba i norra Sverige besöker utvalda arbetsgivare med rekryteringsbehov för att få en bild av jobbet och arbetsorten. Den teoretiska utbildningen sker på hemorten medan arbetsplatslärandet sker hos arbetsgivarna i norra Sverige. Testet kommer att ske i projektform.

Kansliet kommer även fortsättningsvis arbeta aktivt med strategisk påverkan och informationsspridning nationellt och internationellt. Exempel på aktörer som kansliet haft kontakt med hittills är OECD, EU-kommissionens grupp för regional-

och socialfonderna (SMORE), Svenskt Näringsliv och Sveriges kommuner och regioner (SKR). Inom ramen för detta arbete undersöker kansliet även möjligheter till talangpartnerskapsavtal mot tredje land tillsammans med EU-kommissionen, International Centre for Migration Policy Development (ICMPD) och arbetsgivare i norra Sverige.

De arbetssätt och metoder som myndigheten anser är framgångsrika ska i sin tur skalas upp och bidra vid stora företagsetableringar i andra delar av landet och 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 platsförmedling³⁴. 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. Både platsförslag och platsanvisning är verktyg för att matcha arbetssökande till lediga tjänster. Platsförslag är förslag på ledigt arbete som myndigheten lämnar till arbetssökande. Platsanvisning är ett starkare verktyg då den arbetssökande behöver söka det anvisade arbetet för att inte riskera sanktion. Platsanvisning kan även användas för att säkerställa att den arbetssökande som också står till arbetsmarknadens förfogande aktivt söker lämpligt arbete. Om den arbetssökande inte söker det anvisade arbetet ska myndigheten underrätta a-kassan som fattar beslut om eventuell sanktion. Om en arbetssökande som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program inte söker det anvisade arbetet utreder Arbetsförmedlingen en eventuell sanktion.

Användningen av platsanvisningar och platsförslag inom myndigheten har minskat betydligt. Det kan finnas flera orsaker till denna utveckling, som exempelvis att platsanvisning och platsförslag har fått minskad prioritet i takt med att arbetssökande har fått ett ökat eget ansvar för att bryta sin arbetslöshet, att fler

³⁴ Förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

arbetssökande idag får stöd i matchningen av leverantörer och ökade krav på och bättre kontroll av de arbetssökandes sökaktivitet som har medfört att platsanvisningens betydelse som kontrollverktyg har minskat.

Det 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 effekterna³⁵. Möjligheterna med att använda platsförmedling som ett verktyg för att främja geografisk rörlighet har lyfts i en tidigare återrapport³⁶. 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 ifrån³⁷. Det har alltså funnits en problematik i träffsäkerheten för platsanvisningar. Det innebär att träffsäkerheten behöver förbättras för att platsanvisningarna ska leda till goda effekter för arbetsgivarnas rekrytering.

Ett viktigt steg för att förbättra träffsäkerheten är att säkerställa att Arbetsförmedlingen har korrekta och tillförlitliga uppgifter om arbetssökande i sina system för att kunna matcha effektivt, se även avsnitt 2.1.6. Arbetsförmedlingen har för avsikt att utveckla automatiserade platsförslag.

Automatiskt förslag på fokusyrke 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 innehåller fokusyrke och sökintervall där parametrar som arbetssökandes utbildning, rådande arbetsmarknad och potentiell arbetskraftsbrist påverkar val av fokusyrke. Detta automatiserade arbete utgör en parameter i platsförmedlingen.

³⁵ Arbetsförmedlingen och IFAU, *Effekter av förstärkta förmedlingsinsatser. Lärdomar från en försöksverksamhet*, Af-2019/0048 4006. Arbetsförmedlingen analys 2019:10.

³⁶ Arbetsförmedlingen. *Kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner. Slutredovisning 1 juni 2022*, Af-2021/0098 5624.

³⁷ SOU 2019:3, s. 196 - 197.

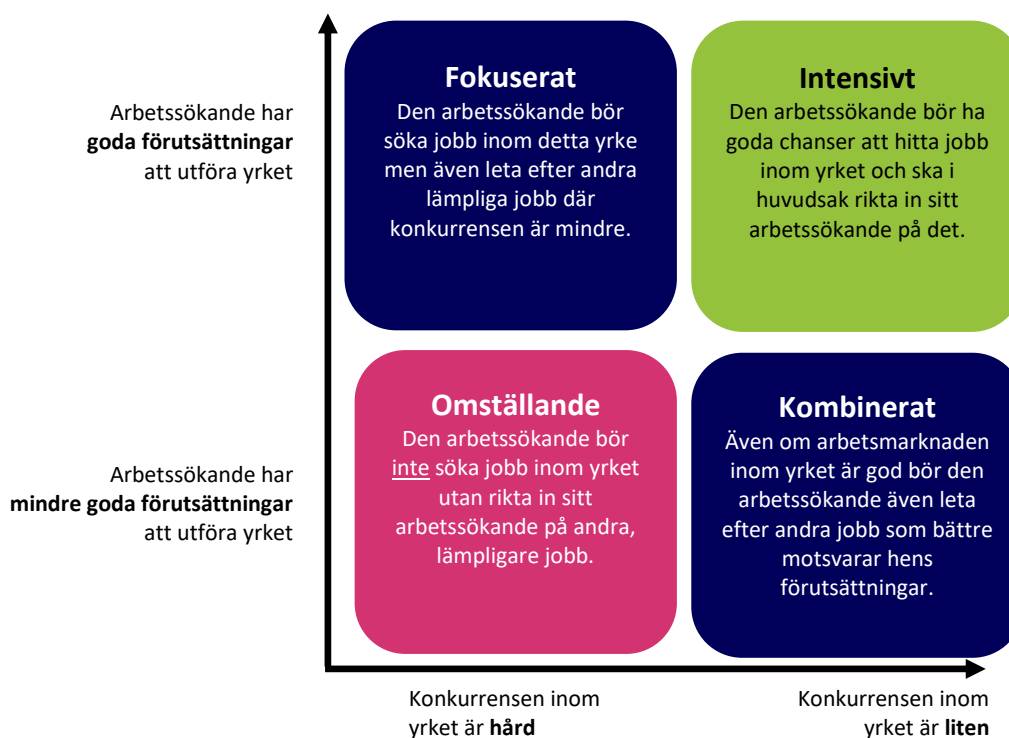


Illustration 1, Modell för beräkning av sökintervall och fokusrcke

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 arbets sökandes förutsättningar inom yrket.

Automatisering av förslag på sökstrategi, fokusrcke och sökintervall

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

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

Avsikten med fokusrcke och sökintervall är att de ska bidra till att tydliggöra förväntningarna avseende antal sökta jobb per månad samt att arbets sökande fokuserar på yrken där konkurrensen om de lediga jobben är låg. Detta ska bidra till ett mer effektivt jobbsökande och att de arbets sökande som söker tjänsten motsvarar behoven av kompetens hos arbetsgivaren.

Pilot för platsförslag och platsanvisningar inom bristyrket kock

Arbetsförmedlingen genomför under 2023 en pilot i flera regioner gällande platsförslag och platsanvisning för bristyrket kock. Över hundra arbetssökande får platsförslag eller platsanvisningar för lediga tjänster som kock. Arbetsgivare vars annonser har använts i piloten har inkluderats genom intervjuer i syfte att inhämta information om arbetsgivarens upplevelse av den arbetssökandes intresse för tjänsten när det skett ett platsförslag eller en platsanvisning.

En utvärdering kommer att genomföras och innefattar, förutom arbetsgivarens upplevelse, även hur effektiva platsförslag och platsanvisningar är som matchningsverktyg utifrån sökt arbete och tillsatt tjänst med arbetssökande som fått platsförslag eller platsanvisning.

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. Vägledande insatser utgörs av digitala verktyg och stöd, i form av samtal med vägledare via personligt distansmöte samt 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.

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.

Arbetsförmedlingens utveckling inom vägledande insatser innefattar bland annat att öka mängden digital service där den arbetssökande och arbetsgivare lättare ska kunna navigera bland myndighetens digitala tjänster³⁸. Myndigheten driver även utveckling för vägledande insatser tillsammans med andra aktörer inom ramen för myndighetssamverkan för kompetensförsörjning och livslångt lärande i syfte att vägleda personer inom det reguljära utbildningssystemet. Detta gemensamma arbete har fokus på digitala vägledande tjänster, karriärvägledning till privatpersoner samt karriär- och yrkesvägledare. Mer om utvecklingen som myndigheten bedriver inom vägledande insatser går att läsa om i delredovisningen Uppdrag med anledning av en reformerad arbetsmarknadspolitisk verksamhet³⁹.

Breddad matchning

Under våren 2023 har ett test av det digitala, AI-baserade konceptet Breddad matchning genomförts. Denna metod ska hjälpa arbetssökande att se alternativa målyrken inom ramen för befintlig kompetens genom att skatta dessa yrken i förhållande till sin egen kompetens. Syftet är att bredda den arbetssökandes potentiella arbetsmarknad och därmed minska tiden i arbetslöshet. I förlängningen

³⁸ Detta arbete genomförs främst inom ramen för initiativet Helt Digital vägledning och matchning.

³⁹ Arbetsförmedlingen, *Uppdrag till Arbetsförmedlingen med anledning av en reformerad arbetsmarknadspolitisk verksamhet. Lägesbeskrivning 24 maj 2023, Af-2023/0052 1009.*

kan detta leda till kortare rekryteringstider för arbetsgivare. Utifrån det inledande testet pågår det ett arbete med att ta fram rekommendationer för hur vidareutveckling av konceptet kan se ut på såväl kort som på längre sikt. Myndigheten planerar för att implementera en första tillämpning av Breddad matchning i början av 2024.

2.2.5 React-EU

Projektet Kickstart React-EU finansierades av EU:s initiativ React-EU för att motverka de negativa konsekvenserna av covid-19-pandemin. Projektet syftade till att komplettera och förstärka den nationella arbetsmarknadspolitiken för att individer som blivit arbetslösa på grund av pandemin skulle kunna ta del av insatser för att stärka sin ställning på arbetsmarknaden och gå till arbete eller utbildning. Projektet startade september 2021 och avslutades i juli 2023, med slutrapportering i september.

Inom ramen för projektet har en metodik och ett systemstöd tagits fram för hur myndigheten kan arbeta med ESF-projekt. Det har skett en omfattande utveckling och anpassning av IT-stödet som krävts för både verksamhets- och ekonomisk redovisning av projektet. Utvecklingen har utgått från att lösningen ska vara tillämpbar för kommande ESF-projekt. Det innebär att ESF-projekt framöver kommer att kunna drivas mer effektivt då det finns ett systemstöd att utgå från.

Projektet har erbjudit flera insatser ur Arbetsförmedlingens ordinarie utbud för att stödja deltagarna, så som introduktionsjobb, rusta och matcha, insatser inom vägledning och omställning som exempelvis arbetsmarknadsutbildningar samt yrkessvenska.

2.2.6 Kompetensbehov för den gröna och digitala omställningen

En av Arbetsförmedlingens uppgifter när det gäller att stödja kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden är att bygga upp kunskap om arbetsgivarnas nuvarande och förväntade kompetensbehov⁴⁰. Arbete pågår inom myndigheten som kan bidra till att skapa en bättre bild av vilka kompetenser som behövs för den gröna och digitala omställningen.

Inom ramen för projektet Kickstart React EU har myndigheten skapat en modell för att ta fram dataunderlag för gröna och digitala kompetensbegrepp. Modellen går ut på att kartlägga Arbetsförmedlingens kompetensbegrepp mot de gröna och digitala kompetenser som specificerats i den europeiska klassifikationen för yrken och kompetenser ESCO⁴¹. Kartläggningen innefattar även en bedömning av Arbetsförmedlingens samtliga kompetensbegrepp utifrån de definitioner för gröna respektive digitala kompetenser som ESCO tillämpat. Den visar att en betydande andel av Arbetsförmedlingens kompetensbegrepp har koppling till en grön eller digital ESCO-kompetens. Kartlägningsmodellen är ny, men myndigheten ser preliminärt flera möjliga användningsområden för informationen i arbetsgivararbetet

⁴⁰ Förordning (2022:811) med instruktion för Arbetsförmedlingen, 3§

⁴¹ European Classification of Skills/Competencies, Qualifications and Occupations

och i arbetet med kompetensförsörjning i bredare bemärkelse, bland annat när det gäller att beskriva kompetensbehoven på arbetsmarknaden utifrån den gröna omställningen och som ett komplement i beskrivningen av jobb i Platsbanken.

Arbetsförmedlingens analysfunktion deltar vidare i ett myndighetsövergripande samarbete för att analysera kompetensbehoven för den gröna omställningen inom ramen för den instruktionsenliga myndighetssamverkan för en välfungerande kompetensförsörjning. Ett samarbete har inletts med Energimyndigheten och en förstudie planeras vara klar under hösten 2023.

2.2.7 Onward ESF+

Inom ESF+, programområde B, driver Arbetsförmedlingen sedan september projektet Onward ESF+. Projektet ska bidra till att stärka övergångarna till arbete och studier. Inom ramen för detta erbjuds insatsen rusta och matcha som tillhandahålls av leverantörer och bidrar till att bryta och förhindra långtidsarbetslöshet. En förväntad effekt av projektet är att det ska leda till att fler individer får stöd för att möta arbetsmarknadens behov. Projektet kommer pågå till december 2025.

3 Arbetsgivarkontakter

Syftet med Arbetsförmedlingens arbetsgivarkontakter är att arbetssökande ska komma närmre arbetsmarknaden, att stödja arbetsgivare i deras kompetensförsörjning samt 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 effektiva⁴². 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.

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

⁴² Se bl a Arbetsförmedlingen, *Arbetsförmedlarnas implementering av "Matchning från dag 1"*. *Forskningsrapport från ESF-projekt Jämställd Etablering*, Af- 2019/0051 7884 och Egebark, J., Ornstein, P. & Rödin, M. (2023) *Matchningsinsatser för arbetssökande med svag ställning på arbetsmarknaden – lärdomar från tre randomiserade försöksverksamheter*, Ekonomisk debatt nr 5 2023 årgång 51.

möjliggöra en bättre prioritering av resurser och insatser för just dessa arbetsgivare stärker myndigheten det pågående arbetet med segmentering av arbetsgivare⁴³. Detta är ett sätt att förbättra och effektivisera arbetsgivarkontakter som bidrar till de målsättningar myndigheten har för att bryta och förhindra långtidsarbetslöshet.

Myndighetens arbetsgivarkontakter sker på nationell, regional och lokal nivå i samtliga bemannade kanaler samt via leverantörer. För att tydliggöra vilka tjänster Arbetsförmedlingen erbjuder arbetsgivare har en samlad bild tagits fram för att presentera tjänsterna överskådligt. Den är strukturerad utifrån Arbetsförmedlingens värdeerbjudanden enligt strategin Digitalt först till arbetsgivarkunden och anger även på vilket sätt tjänsterna levereras eller tillgängliggörs. Se *Tjänstekartan*⁴⁴ nedan.





Tjänstekarta för arbetsgivare		
<p>Få kontakt med arbetssökande och rekrytera </p> <p>Nyhetsbrev för arbetsgivare ■</p> <p>Webbinarier ■</p> <p>Rekryteringsguiden ■</p> <p>Annonsera självservice ■</p> <p>Direktöverförda annonser I</p> <p>Sök kandidater ■</p> <p>Rusta och matcha ▲</p> <p>Snabbintervjuer ■</p> <p>Mässor och event ●</p> <p>Arbetspraktik ▲I</p> <p>Nationella överenskommelser ●</p> <p>Specialförmedlingar ●</p> <p>Rekrytera i Europa (Eures) ■●I</p> <p>EURES Targeted Mobility Scheme ●</p> <p>Överenskommelser för kommunsamverkan I</p>	<p>Anställa personal som vi har utbildat </p> <p>Anställ från utbildning ■▲</p> <p>Skräddarsy en utbildning ●▲</p> <p>Uppdragsutbildning ▲</p> <p></p>	<p>Anställa med anställningsstöd </p> <p>Anmäl ditt intresse (IA-order) ■●</p> <p>Introduktionsjobb ■●</p> <p>Yrkesvenska B ●</p> <p>Nystartsjobb ■●</p> <p>Etableringsjobb ■●</p> <p>Yrkesintroduktionsanställning ●</p> <p>Lönebidrag ■●</p> <p>Bidrag till hjälpmedel på arbetsplatsen ●</p> <p>Bidrag för personligt biträde ●</p> <p>Bidrag till litteratur och tolk ●</p> <p>Särskild stödperson för introduktions- och uppföljningsstöd – SIUS ●</p> <p>Samhall I</p> <p>Skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare I</p> <p>Lokala jobbspår (via kommunsamverkan) I</p>
<p>Symboler: ■ Självservice via Arbetsförmedlingen ● Egen regi, personlig service Arbetsförmedlingen ▲ Via leverantör I Samarbeta med andra aktörer</p>		

Illustration 2, Tjänstekarta för arbetsgivare

3.1 Självservice och service på distans

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*.⁴⁵ Där framgår att

⁴³ 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.

⁴⁴ Etableringsjobb som tjänst är framtagen men de kollektivavtal som utgör förutsättning för att beslut ska kunna bifallas har ännu inte tecknats.

⁴⁵ Arbetsförmedlingen, *Strategi för kundarbete – Digitalt först*, Af-2020/00576430

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.

Arbete som bedrivs inom ramen för service på distans ger service till alla arbetsgivare som kontakter myndigheten via telefon, chatt och mejl. Service på distans erbjuder även personlig vägledning till arbetsgivare i syfte att ge stöd i rekryteringsprocessen. Arbetsgivare kan via både självservice och service på distans få tips och råd om olika sätt att rekrytera, däribland tjänster som myndigheten erbjuder som kan underlätta i rekryteringsprocessen. Inom ramen för intresseanmälan om att anställa med stöd erbjuder Arbetsförmedlingen stöd med matchningen till rätt kandidat. Stödet levereras av lokala arbetsförmedlingskontor. Genom detta prioriterar Arbetsförmedlingen i sina bemannade kanaler de segment av arbetsgivare som kan och vill anställa arbetssökande som står längre ifrån arbetsmarknaden och där vissa arbetsgivare även anställt med stöd av Arbetsförmedlingen förut.

3.1.1 Intresseanmälan om att anställa med stöd

Intresseanmälan om att anställa med stöd lämnas digitalt varefter arbetsgivaren kontaktas av service på distans för att diskutera nästa steg i rekryteringsprocessen. Även i de fall då den initiala kontakten sker mellan arbetsgivare och en lokal resurs, slussas arbetsgivarens intresse av att anställa med stöd vidare till den digitala ingången Intresseanmälan, detta för en mer enhetlig process. 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 arbets sätt för att öka antalet arbetsgivare som vill anställa med stöd har testats⁴⁶. Där inskrivna arbetssökande inte matchar det behov arbetsgivaren har, undersöks möjligheten att nyttja de insatser och tjänster som Arbetsförmedlingen har att tillgå, både i egen och avtalad regi. Detta för att föra arbetssökande närmare de behov som arbetsgivare har, vilket kan ske genom att nyttja exempelvis arbetspraktik eller arbetsmarknadsutbildning.

Effektiviseringar av omhändertagande av arbetsgivares intresse

Ett löpande förbättrings- och utvecklingsarbete pågår för att öka processens enhetlighet, rättssäkerhet och för att få bättre effektivitet. Fokus för effektiviseringar inom intresseanmälan ligger på den interna hanteringen. Denna prioritering görs bland annat för att förkorta ledtiden för arbetsgivare att få en kandidat och förbättra service och kvalitet i matchningen. Arbetet består bland annat av att förenkla hanteringen genom systemförändringar, att förbättra möjligheten att hitta rätt kandidat till arbetsgivare och att förtydliga uppföljningen för att på så vis styra mot leverans. Inom detta är det viktigt att myndigheten särskilt utvecklar sin förmåga till

⁴⁶ Arbetsförmedlingen, Återrapport. Likvärdigt stöd och likvärdig service i hela landet 2022-10-26, Af-2022/0078 8364.

segmentering av arbetsgivare och träffsäker kommunikation så att myndighetens anställningsfrämjande åtgärder blir så effektivt nyttjade som möjligt.

De beslut som initieras via en intresseanmälan om att anställa med stöd utgör en minoritet i förhållande till totalen, där majoriteten initieras via andra kontakter. Processen för intresseanmälan om att anställa med stöd initieras idag av arbetsgivaren själv genom en intresseanmälan som görs via en digital självservicekanal. Därefter tar Arbetsförmedlingen kontakt med arbetsgivaren för att komplettera vilket behov arbetsgivaren har och skapa en order. Beroende på om arbetsgivaren har gjort intresseanmälan med en kandidat i åtanke eller för att de söker arbetssökande att tillsätta tjänsten med så kan processen för intresseanmälan ta olika lång tid och det finns en identifierad potential att effektivisera processen.

En pilot i mindre skala har genomförts under våren 2023 för att undersöka hur Arbetsförmedlingen utifrån processtyrningen kan påverka ledtiderna och effektivisera hanteringen av intresseanmälan.

3.2 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 kompensationsbehoven 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 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 och anpassningar.

Den önskade effekten att fler arbetssökande går ut i anställning, eventuellt med ytterligare anpassning och stöd, har ännu inte uppnåtts. En anledning till detta kan ligga i det förändrade arbetssättet med programmet. Tidigare genomfördes en del av SIUS-resursernas arbete innan den arbetssökande anvisades till programmet. Utöver detta har antalet pågående ärenden per SIUS-resurs ökat. Delförklaringar kan även finnas i myndighetens förflyttning gällande enhetliga processer och ärendeindelade arbetssätt som medför att vissa arbetsmoment som SIUS-resurserna tidigare hanterade, exempelvis gällande arbetspraktik och lönebidrag, nu sker i annan del av verksamheten. En hypotes är att längre tid behöver passera inom ramen för SIUS-programmet innan det är möjligt att se resultat i form av anställning. Samtidigt innebär den förändrade SIUS-processen större enhetlighet.

För att SIUS-programmet ska fungera enligt intentionerna är det viktigt att de arbetssökande som anvisas till programmet tillhör målgruppen. För att säkerställa detta har Arbetsförmedlingen bland annat tagit fram en intern utbildning för ökad kunskap om SIUS-programmet och uppmuntrar lokal dialog kring inflödet. För de arbetssökande som bedöms stå för långt ifrån arbetsmarknaden för att anvisas till SIUS-programmet kan andra, mer förberedande insatser såsom tjänsten Steg till arbete vara aktuella.

Arbetet med förändringar inom SIUS-programmet för att möjliggöra fler anställningar med anpassningar för arbetssökande med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga ska ses som långsiktigt. Då en del förändringar innebär längre tid i programmet innan anställning kommer det sannolikt att ta tid att se resultat.

3.2.1 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, Gruvnaering, 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 utvecklas vidare för att än tydligare bidra till myndighetens mål samt till att involvera leverantörer.

3.2.2 Lokalt 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 SKR⁴⁷ 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 arbetssökande⁴⁸. 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 arbetsgivare⁴⁹.

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 anställning⁵⁰. 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 arbetssökande⁵¹. Enligt statistik från

⁴⁷ Sveriges kommuner och regioner

⁴⁸ För mall och handledning för överenskommelser i sin helhet, se följande på Arbetsförmedlingens webbsida: <https://arbetsformedlingen.se/for-kommuner/overenskommelser-for-samverkan>

⁴⁹ Arbetsförmedlingen, *Samverkan med kommuner och Delegationen för unga och nyanlända i arbete. Slutredovisning, Af-2022/0036 1681*

⁵⁰ Delegationen för unga och nyanlända till arbete (2022). Lokala jobbspår. [Lokala jobbspår - Arbetsförmedlingen \(arbetsformedlingen.se\)](https://arbetsformedlingen.se), hämtad 2023-01-28.

⁵¹ 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.

Duas webbplats har över 12 000 deltagare fullföljt ett lokalt jobbspår sedan jobbspårens start 2018 och av dessa har över 70 procent gått vidare till arbete eller studier.⁵²

3.3 Segmentering av arbetsgivare

För att myndigheten ska kunna arbeta effektivt och prioritera rätt behöver de vägval som myndigheten gör i utvecklingsarbetet vara förankrade i data och insikter. Ett verktyg för att kunna arbeta data- och insiktsdrivet är kundsegmentering vilket innebär att arbetsökande eller arbetsgivare med liknande egenskaper, drivkrafter, beteendemönster eller behov delas in i olika segment. Det hjälper myndigheten att prioritera resurser, möjliggör likvärdig service för kunderna och ökar Arbetsförmedlingens förståelse för vilka förflyttningar tjänsterna skapar för de målgrupper som dessa riktas till.

Arbetsförmedlingen har använt kampanjer och digitala utskick för att testa/pilot arbetssätt där arbetsgivare segmenteras utifrån intresse för att anställa med stöd. Exempel på detta är användandet av information från "Hitta rätt"-kampanjen och Arbetsförmedlingens nyhetsbrev till arbetsgivare. Sammantaget visar de piloter som Arbetsförmedlingen bedriver att det är möjligt att anpassa budskap utifrån kundsegment och att arbetet skapar insikter om vilka kunder som är intresserade av att samarbeta med Arbetsförmedlingen kring sina rekryteringar.

Ett av de operativa verktyg som i huvudsak används inom myndigheten är Segmenteringsverktyget för arbetsgivare. Segmenteringsverktyget hjälper medarbetare att segmentera arbetsgivare lokalt och regionalt. Verktyget innehåller parametrar som exempelvis bransch, antal anställda, prognos och förändring och ger användaren dels övergripande information om en eller flera specifika arbetsgivare, dels information som kan användas för en djupare analys och som underlag för proaktivt arbete, exempelvis för att målgruppsanpassa kommunikation.

Ett större arbete har gjorts för att undersöka hur Arbetsförmedlingen nyttjar verktyg för kundsegmentering i praktiken. Arbetet har lett till insikter bland annat om behov av en gemensam process för segmentering och ett förtydligande av vilken information som ska samlas in och hur denna kan delas.

3.4 Proaktiv kommunikation

För att det operativa arbetet via självservice, egen regi eller via leverantörer ska fungera mer effektivt understöds det av ett proaktivt kommunikationsarbete, bland annat 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

⁵² Delegationen för unga och nyanlända till arbete (2022). Lokala jobbspår. <https://www.dua.se/lokala-jobbspår>, hämtad 2023-01-28.

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 Arbetsgivarbarometern⁵³ i syfte att lära sig mer om målgruppen arbetsgivare. Frågeställningarna handlar om arbetsgivares kännedom och kunskap om av våra tjänster samt viljan att använda tjänsterna⁵⁴. 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 parametrar som storlek på företag, bransch eller regional hemvist. Utfallet av dessa utskick kan sedan analyseras för att förfina parametrarna och bidra till ytterligare segmentering av arbetsgivare som är intresserade av våra erbjudanden. Under hösten 2023 kommer ett test genomföras där myndigheten ska skicka riktade utskick till arbetsgivare som tidigare använt sig av vårt erbjudande om att anställa med stöd i form av lönebidrag eller nystartsjobb.

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 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 fortsatt under 2023 vilket beskrivs under avsnitt 4.1.1.

4 Arbetsinriktade insatser

Arbetsinriktade insatser utgörs av insatser och arbetsmarknadspolitiska program samt arbetsgivarstöd som syftar till att stödja arbetssökande att hitta arbete.

⁵³ Arbetsgivarbarometern (500 arbetsgivare). En annan viktig enkätundersökning riktad till arbetsgivare är 'Arbetsgivarundersökningen', där enkät skickas till arbetsgivare som annonserat i Platsbanken.

⁵⁴ Ett exempel är en enkätfråga om arbetsgivaren känner till nystartsjobb och där 50% av de tillfrågade arbetsgivarna uppgav att de kände till tjänsten.

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.

4.1 Subventionerade anställningar

Forskning visar att arbetsmarknadsnära insatser som till exempel subventionerade anställningar har en positiv effekt på övergången till arbete, särskilt för arbetssökande som varit utan arbete under en längre tid⁵⁵. 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 avvecklats⁵⁶.

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 arbetsgivarnas kännedom om nystartsjobb för att uppmuntra användningen av stödet.

Initiativ för nystartsjobb

För att hitta nya sätt att öka antalet nystartsjobb kommer Arbetsförmedlingen att genomföra en pilot kring årsskiftet 2023/2024. Piloten ska pröva om det underlättar för arbetsgivare att hitta arbetssökande att anställa med nystartsjobb genom att ange detta i platsannonser som publiceras på Platsbanken. Piloten kommer därefter att utvärderas.

Arbetsförmedlingen har lanserat ett självtest för arbetssökande på arbetsförmedlingen.se⁵⁷. Självtestet består av enkla frågor och mynnar ut i en preliminär bedömning av om den arbetssökande är berättigad till nystartsjobb. Självtestet har översatts till de vanligaste språken vilket förväntas öka antalet genomförda test. Statistik över besökare på sidan för självtestet visar att många stannar länge på sidan. Självtestet för arbetssökande förenklar och förbättrar även för arbetsgivaren då de i kontakt med arbetssökande tidigt kan få en signal om den arbetssökande kan vara aktuell för nystartsjobb.

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

⁵⁵ Arbetsförmedlingen, Återrapport - Uppdrag till Arbetsförmedlingen att analysera och redovisa behov hos långtidsarbetslösa som står särskilt långt från arbetsmarknaden, Af-2022/0114 1951.

⁵⁶ Arbetsförmedlingen, Arbetsförmedlingens årsredovisning 2022, Af-2022/0111 2738.

⁵⁷ [Nystartsjobb - Arbetsförmedlingen \(arbetsformedlingen.se\)](https://arbetsformedlingen.se)

nystartsjobb⁵⁸. 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 genomfördes "Hitta rätt"-kampanjen i en utvecklad tappning. Utvecklingen har bestått i att skapa kontinuerligt intresse för att anställa med nystartsjobb i stället för att begränsa kampanjen till en specifik period. De nya branscher som kampanjen riktat sig till är vård och omsorg, fastighetservice samt utbildning. Sedan maj riktar kampanjen sig till alla arbetsgivare oavsett antal anställda. Det har under året även genomförts en informationsinsats baserad på Arbetsförmedlingens tidigare kontakter med arbetsgivare. Under hösten har kampanjen fortsatt med både återanvänt och nytt kommunikationsmaterial.

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 framhävdes 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.

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 3.2.

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

⁵⁸ [Nystartsjobb - Arbetsförmedlingen \(arbetsformedlingen.se\)](https://arbetsformedlingen.se)

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 kontinuerlig utveckling och förbättring av 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 ingår⁵⁹.

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.

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*⁶⁰. Utvärderingen visar på positiva effekter av arbetsmarknadsutbildning och indikerar att arbetssökande med kort utbildning därigenom närmar sig arbetsmarknaden.

Under 2022 har Arbetsförmedlingen ökat antalet utbildningsplatser men har trots ansträngningar inte nått upp till internt satta mål om antal deltagare⁶¹. Det finns ett samband mellan den goda arbetsmarknaden och det låga deltagandet i

⁵⁹ Arbetsförmedlingen, *Effekter av tre arbetsmarknadspolitiska program 2010-2020. Arbetsmarknadsutbildning, arbetspraktik och stöd till start av näringsverksamhet*, Af-2023/0003 2435.

⁶⁰ Arbetsförmedlingen, *Effekter av tre arbetsmarknadspolitiska program*, Af-2023/0003 2435.

⁶¹ Arbetsförmedlingen, *Arbetsförmedlingens årsredovisning 2022*, Af-2022/0111 2738.

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 kompetensförsörjning⁶² och genom riksdagens beslut avseende dimensionering av gymnasial utbildning⁶³. 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 arbetsmarknadsutbildning⁶⁴. 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 särskilda mål för kvinnors deltagande i arbetsmarknadsutbildning⁶⁵. Arbetsförmedlingen upphandlar utbildningarna av leverantörer på ett flexibelt sätt för att möjliggöra att de skraddarsys 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 Inriktning för utveckling av arbetsmarknadsutbildning

Som tidigare beskrivits i lägesbeskrivningen beslutade Arbetsförmedlingen under våren 2023 om en ny inriktning för att förbättra användningen och resultaten av arbetsmarknadsutbildningar och för att stärka ett jämställt deltagande i dessa. I ett bredare perspektiv ska denna inriktning även bidra till att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt och att stödja kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden⁶⁶.

För att genomföra de förändringar som pekas ut i inriktningen har ett antal deluppdrag påbörjats. Arbetsförmedlingen har valt att prioritera uppdrag som kan starta upp i närtid, ge resultat på kort sikt och/eller är logiska att starta upp utifrån

⁶² Skollag (2010:800), 20 kap. 2 §.

⁶³ Regeringens proposition 2021/22:159, *Dimensionering av gymnasial utbildning för bättre kompetensförsörjning*.

⁶⁴ Arbetsförmedlingen, *Inriktning för en effektiv arbetsmarknadsutbildning*, Af-2022/0090 8224.

⁶⁵ Arbetsförmedlingen, *Arbetsförmedlingens Verksamhetsplan 2023. Version 1.0*, Af-2022/0029 2963.

⁶⁶ Arbetsförmedlingen, *Inriktning för en effektiv arbetsmarknadsutbildning*, dnr Af-2022/0090 8224.

en större helhet i realiseringen av den nya inriktningen. Deluppdragen ska bidra till resultat under 2024 utifrån myndighetens verksamhetsplanering.

Exempel på initiativ som startats upp är en förstudie för att utveckla modeller och system som bättre stödjer en mix av lämpliga ersättningar till leverantörer. Syftet är att genom ersättningsmodellen skapa tydliga incitament för leverantörer, stimulera till bättre effekt och nå högre måluppfyllelse.

Ett annat initiativ handlar om att utveckla arbetet med att identifiera lämpliga arbetssökande för arbetsmarknadsutbildningar. En del i detta arbete är att utforska möjligheterna att använda det statistiska bedömningsstödet och andra systemstöd. Utöver digitala stöd undersöker Arbetsförmedlingen även andra arbetssätt för att identifiera lämpliga arbetssökande för arbetsmarknadsutbildningar.

4.3.2 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. Kvinnor och män ska ha likvärdig tillgång till arbetsmarknadspolitiska stöd⁶⁷. Sedan reformeringen av Arbetsförmedlingen utförs en allt större del av matchande och rustande insatser av leverantörer. Utifrån en statistisk analys av det statistiska bedömningsstödet för den tidigare tjänsten rusta och matcha tycks kvinnor och män ha samma möjlighet att anvisas till tjänsten⁶⁸. Leverantörer av rusta och matcha ska arbeta aktivt för

⁶⁷ Detta är en del av Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål.

⁶⁸ Arbetsförmedlingen, *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022-2025*, Af-2021/0051 7044. Det statistiska bedömningsstödet har uppdaterats i samband med lanseringen av rusta och matcha 2.

likvärdig tillgång till stöd och redovisa sitt interna arbete med jämställdhet och mot diskriminering⁶⁹.

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 arbetspraktik⁷⁰. Möjligheterna till stöd under tiden en arbetssökande befinner sig i en parallell insats styrs nu i och med förordningen om förmedlingsinsatser⁷¹, där det är fastlagt att parallella insatser huvudsakligen ska ske utanför tjänsten.

Antalet deltagare varierar över tid men håller sig kring ca 20 procent av inskrivna arbetssökande⁷². Myndigheten har som mål att antalet deltagare i upphandlade matchningstjänster ska vara på en fortsatt hög nivå. Arbetsförmedlingen justerar kontinuerligt sitt bedömningsstöd och urvalssystem.

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. Istället utforskas gränsdragningar och samarbeten med avsikt att förstärka partnerskapet med leverantörerna. Det kan handla om att stötta leverantörerna med att lyckas i uppdraget att effektivt matcha arbetssökande och arbetsgivare samt få arbetssökande att studera för att utgöra en resurs i kompetensförsörjningen. För att stödja leverantörerna i deras matchning behövs information om de arbetssökande, arbetsmarknaden, krav och möjligheter inom olika branscher och Arbetsförmedlingens regelverk, tjänster och insatser.

4.4.1 Information om arbetssökande

En del av de arbetssökande som deltar i rusta och matcha är berättigade till subventionerade anställningar, exempelvis nystartsjobb, vilket kan vara relevant för matchningen. Arbetsförmedlingen har tagit fram ett självtest för nystartsjobb, beskrivet under avsnitt 3.1.2. Detta kan användas som verktyg tillsammans för

⁶⁹ Arbetsförmedlingens förfrågningsunderlag för Rusta och matcha 2, Af-2022/0085 8757.

⁷⁰ Arbetsförmedlingen, *Vissa förutsättningar inför reformeringen av Arbetsförmedlingen*, Af-2019/0021 5123.

⁷¹ Förordning (2022:812) om förmedlingsinsatser.

⁷² Uppgift hämtad från Arbetsförmedlingens datalager (månadsstatistik 2023). Ytterligare information/statistik om deltagande i tjänsten rusta och matcha finns i Arbetsförmedlingens årsredovisning 2022.

arbetssökande och leverantör för att klargöra den arbetssökandes möjligheter på arbetsmarknaden.

Handlingsplanen anger inriktningen för arbetssökandet, de aktiviteter som Arbetsförmedlingen fattat beslut om och innehåller de krav som myndigheten ställer på den arbetssökande. För att ytterligare stödja leverantörer att stötta arbetssökande på bästa möjliga sätt och tillgängliggöra information om arbetssökandes förutsättningar har Arbetsförmedlingen utvecklat stöd för en så kallad delad handlingsplan⁷³. Genom detta förväntas kraven på deltagarna bli tydligare då planeringen i tjänsten ska utgå från handlingsplanen. Delad handlingsplan tillgängliggjordes under hösten 2023.

4.4.2 Utveckling av kommunikation, information och dialoger

Arbetsförmedlingen stöttar leverantörerna med information och kunskap dels om branscher och möjligheter på arbetsmarknaden, dels med information om Arbetsförmedlingens regelverk, program och insatser. För att nå ut med dessa budskap arbetar myndigheten med att utveckla kommunikationsinsatserna till leverantörerna. Det sker till exempel genom tjänstedialoger, information på hemsidan samt nyhetsbrev. Informationen för leverantörer på arbetsförmedlingen.se har ändrats utifrån synpunkter som inkommit i samtal med en referensgrupp bestående av leverantörer. En utmaning för myndigheten är att hitta framgångsrika metoder för att hantera den volym av informativa rapporter, signaler om arbete eller studier och resultatredovisningar från leverantörer som kommer in till myndigheten.

Genom Arbetsförmedlingens branschkontakter på nationell, regional och lokal nivå bland annat genom nationella överenskommelser, branschråd och -dialoger har Arbetsförmedlingen en nära dialog med många branscher med stora rekryteringsbehov. Flera branscher har uttryckt önskemål om att få en närmare kontakt med leverantörerna. På lokal nivå arrangerar Arbetsförmedlingen möten mellan leverantörer av rusta och matcha och branschföreträdare samt stora arbetsgivare med rekryteringsbehov. Exempel på information i tjänstedialogerna rör just behov av kompetens inom specifika branscher och de stora behov som arbetsgivare i Norrbotten och Västerbotten har och de möjligheter detta öppnar upp för arbetssökande.

4.5 Projektfinansierad verksamhet

Arbetsförmedlingen kan använda projektmedel för att under en begränsad tid pröva metoder och arbetssätt för samverkan, andra aktörer och specifika målgrupper, exempelvis långtidsarbetslösa. Ofta behövs samverkan med andra aktörer för att möta behov hos arbetssökande som står för långt ifrån arbetsmarknaden än att matchningstjänster är aktuella.

⁷³ Arbetsförmedlingen, *Uppdrag till Arbetsförmedlingen med anledning av en reformerad arbetsmarknadspolitisk verksamhet. Lägesbeskrivning 24 maj 2023, Af-2023/0052 1009.*

Via forskning och erfarenhet från tidigare projekt⁷⁴ finns insikter om olika typer av insatser som visat positiv effekt på långtidsarbetslösa, däribland samordnade insatser, förstärkta förmedlingsinsatser, parallella insatser, kedjor av insatser och arbetsnära insatser. För vissa arbetssökande är samverkan mellan olika aktörer såsom Arbetsförmedlingen, kommun och vårdgivare avgörande. Detta för att avståndet till arbetsmarknaden, oaktat om det är för ett inträde på eller en återgång till arbetsmarknaden, är så stort. Erfarenheter visar även att fokus på jämställdhet i projekt kan öka kvinnors övergång till arbete⁷⁵. Gruppen långtidsarbetslösa som varit utan arbete i mer än 24 månader förväntas öka de närmaste åren och inom gruppen bedöms en stor majoritet ha svag konkurrensförmåga på arbetsmarknaden⁷⁶. Med hjälp av rätt stöd utgör långtidsarbetslösa en resurs i kompetensförsörjningen. Utrikesfödda kvinnor utgör en stor andel av de långtidsarbetslösa samtidigt som de deltar i arbetsnära insatser i lägre utsträckning än andra grupper⁷⁷. För att främja mer jämställda resultat och öka jämställdheten i tillgång på insatser bör utrikesfödda kvinnor särskilt beaktas i bedömning av projekt och urval av deltagare.

Ett sådant exempel är förstärkta förmedlingsinsatser som innebär fördjupad kartläggning av kompetenser och förmågor hos arbetssökande i kombination med intensivare arbete med arbetsgivare samt arbetsnära insatser såsom arbetspraktik, arbetsmarknadsutbildning och subventionerade anställningar. Förstärkta förmedlingsinsatser förutsätter ett proaktivt arbete med arbetsgivare⁷⁸. Utifrån myndighetens fokus på att bryta långtidsarbetslöshet kan förstärkta förmedlingsinsatser vara ett framtida arbetssätt. 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 och med ett särskilt fokus på långtidsarbetslösa som varit utan arbete i mer än 24 månader. Utöver detta arbetar Arbetsförmedlingen aktivt för att forma en strategisk inriktning för projektfinansierad verksamhet.

4.6 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 Arbetsförmedlingen⁷⁹. 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

⁷⁴ Bland annat Arbetsförmedlingen, *ESF-projektet Trygg Rekrytering slutrapport*, dnr Af-2019/00234, Arbetsförmedlingen, *Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd – slutrapport från Socialfondsprojektet Jämställd etablering*, dnr Af-2021/0080 5267 och Egebark, J., Ornstein, P. & Rödin, M. (2023) *Matchningsinsatser för arbetssökande med svag ställning på arbetsmarknaden – lärdomar från tre randomiserade försöksverksamheter*, Ekonomisk debatt nr 5 2023 årgång 51.

⁷⁵ Arbetsförmedlingen, *Jämställdhetsintegrering (JÄMI) – att göra jämställdhet*, dnr Af-2022/0018 9852

⁷⁶ Arbetsförmedlingen, *Prognos för utbetalningar 2023-2026 023-04-25*, dnr Af-2023/0014 3337

⁷⁷ Arbetsförmedlingens datalager (månadsstatistik 2023)

⁷⁸ Arbetsförmedlingen, *Återrapport. Uppdrag till Arbetsförmedlingen att analysera och redovisa behov hos långtidsarbetslösa som står särskilt långt från arbetsmarknaden*, Af-2022/0114 1951.

⁷⁹ Regeringen, Näringsdepartementet, *Uppdrag att stödja arbetet med att utveckla effektiva strukturer för validering på regional nivå*, N2021/03082

genom en arbetsgrupp för valideringsfrågor. Inom ramen för samarbetet har Arbetsförmedlingen, tillsammans med de andra myndigheterna i myndighetssamverkan, tagit fram Valideringskartan⁸⁰ som ger en överblick över valideringsmöjligheter hos olika aktörer.

5 Avslutning

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. Arbetsförmedlingen ser förbättrade förutsättningar att möta dessa utmaningar genom det arbete som nu byggs upp både inom lokal samverkan och inom myndighetssamverkan för kompetensförsörjning och livslångt lärande.

De insatser, program och arbetssätt som har redogjorts för i denna återrapport utgör verktyg som myndigheten har att tillgå för att stötta och förbättra arbetsmarknadens funktionssätt. Det bedrivs olika utvecklingsarbeten inom kompetensförsörjning, arbetsgivarkontakter och arbetsinriktade insatser. Inom kompetensförsörjningsområdet arbetar Arbetsförmedlingen bland annat med utvecklingen av taxonomier för yrkesbenämningar och kompetensbegrepp och testar nya arbetssätt inom ramen för arbetet med stora företagsetableringar och företagsexpansioner. För att öka arbetsgivarkontakterna pågår utvecklingsarbete inom ramen för de lokala jobbspåren runt om i landet samtidigt som de digitala tjänsterna vidareutvecklas i syfte att förbättra och effektivisera befintliga arbetssätt och processer. Större utvecklingsinitiativ för att öka de arbetsinriktade insatserna innefattar utveckling för att öka användningen och förbättra resultaten av arbetsmarknadsutbildning och effektivisera hanteringen av arbetsgivares intresseanmälan om att anställa med stöd och särskilt arbeta med de arbetsgivare som vill bredda sin rekrytering.

Mycket av det arbete som leder till tydliga resultat för att minska arbetslösheten förutsätter att resurskrävande arbetssätt tillämpas. Utifrån de ändrade förutsättningarna givet det minskade förvaltningsanslaget 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 personalresurser⁸¹.

Arbetsförmedlingens intention, både långsiktigt och för 2023, är att förstärka arbetet med arbetsgivare i syfte att bryta och förhindra långtidsarbetslöshet. Därför fokuserar myndigheten på effektiviseringar och utveckling av digitala flöden. Detta för att i sin tur förbättra interna processflöden och förbättra service och kvalitet i matchningen för arbetssökande och arbetsgivare.

⁸⁰ Valideringskartan - Myndigheten för yrkeshögskolan (myh.se)

⁸¹ Se Prognos för utbetalningar 2023–2026 2023-07-28, dnr Af-2023/0014 3395

6 Bilagor

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

Denna bilaga innehåller de skrivningar från myndighetens reviderade verksamhetsplan 2023, beslutad den 16 juni 2023, som på ett tydligt sätt kopplar till regleringsbrevsuppdraget kring förstärkt arbete med arbetsgivare.

Om övergripande prioriteringar

När det gäller att bryta långtidsarbetslöshet ska Arbetsförmedlingen utöka arbetet med fördjupat stöd⁸² till arbets sökande 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 förbättra vårt arbete med arbetsgivaresök och vår samverkan med kommuner, leverantörer och andra aktörer.

Mål och mått 2023

Mål	Mått
Upprätthåll nuvarande antal deltagare som har en anställning med stöd eller nystartsjobb	Antal deltagare i särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning ⁸³ 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
Säkerställ att kontrollen av arbetssökande ⁸⁴ 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).

⁸² 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 arbetssökande har ett individuellt behov, utöver enbart självservicejänster.

⁸³ De olika anställningsstöd och insatser som finansieras på anslag 1:4 och inkluderar offentligt skyddat arbete och de olika typerna av lönebidrag.

⁸⁴ 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.

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

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

För att åstadkomma ovan ska vi öka antalet arbetsgivare som vill använda sig av breddad rekrytering där anställning med stöd är en viktig del. För att lyckas med detta behöver vi jobba proaktivt med kommunikation och arbetsgivarkontakter med särskilt fokus på de arbetsgivare där vi bedömer att det finns störst potential till anställningar eller arbetsplatsförlagda insatser för arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden. Myndighetens arbetsgivarkontakter ska samordnas med och komplettera den matchning och de arbetsgivarkontakter 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.
- Utöka antal SIUS och stärk 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	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.
Antal inkomna IA-order, ledtider i processen och andel som leder till beslut om anställningsstöd.	
Ledtider från inkommen ansökan till beslut om nystartsjobb.	Prestationsmått

Bilaga 2. Tjänstekarta över tjänster riktade till arbetsgivare

Tjänstekarta för arbetsgivare		
Få kontakt med arbetssökande och rekrytera 		
Nyhetsbrev för arbetsgivare	■	
Webbinarier	■	
Rekryteringsguiden	■	
Annonsera självservice	■	
Direktöverförda annonser	Y	
Sök kandidater	■	
Rusta och matcha	▲	
Snabbintervjuer	■	
Mässor och event	●	
Arbetspraktik	▲Y	
Nationella överenskomelser	●	
Specialförmedlingar	●	
Rekrytera i Europa (Eures)	■●X	
EURES Targeted Mobility Scheme	●	
Överenskomelser för kommunsamverkan	Y	
Anställa personal som vi har utbildat 		
Anställ från utbildning	■▲	
Skräddarsy en utbildning	●▲	
Uppdragsutbildning	▲	
		
Anställa med anställningsstöd 		
Anmäl ditt intresse (IA-order)	■●	
Introduktionsjobb	■●	
Yrkesvenska B	●	
Nystartsjobb	■●	
Etableringsjobb	■●	
Yrkesintroduktionsanställning	●	
Lönebidrag	■●	
Bidrag till hjälpmedel på arbetsplatsen	●	
Bidrag för personligt biträde	●	
Bidrag till litteratur och tolk	●	
Särskild stödperson för introduktions- och uppföljningsstöd – SIUS	●	
Samhall	X	
Skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare	X	
Lokala jobbspår (via kommunsamverkan)	X	

Symboler: ■ Självservice via Arbetsförmedlingen ● Egen regl. personlig service Arbetsförmedlingen ▲ Via leverantör X Samarbeta med andra aktörer