



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

# Nulägesbeskrivning och problemformuleringar

## Öka arbetsgivarnas förmåga och benägenhet att anställa långtidsarbetslösa

En förstudie av Kompetensarena Stockholm inom ramen för ESF med syfte att undersöka arbetsgivarnas önskemål och förutsättningar för att kunna anställa fler långtidsarbetslösa i Stockholms län

## Innehållsförteckning

Inledning	sidan 3
1. Ansats och metod	sidan 4
2. Kort om arbetslöshet och långtidsarbetslöshet	sidan 5
3. Nulägesbeskrivning offentliga aktörer	sidan 8
4. Nulägesbeskrivning arbetsgivare	sidan 10
5. Nulägesbeskrivning branscher	sidan 13
6. Nulägesbeskrivning ideella organisationer	sidan 14
7. Sammanfattning och slutsatser	sidan 14
8. Nästa steg – Lösningar	sidan 16

## Inledning

Kompetensarena Stockholm (KAS) bedriver under år 2025 en förstudie inom ramen för Europeiska Socialfonden (ESF) med inriktning mot långtidsarbetslösas etablering på arbetsmarknaden i Stockholms län. Förstudien har fokus på arbetsgivarnas behov och förutsättningar vilka under förarbetet identifierades som en flaskhals i det regionala arbetet med de långtidsarbetslösa. Förstudien genomförs gemensamt av Region Stockholm, Storsthlm, Stockholms stad samt Arbetsförmedlingen varav den sistnämnda parten är huvudansvarig gentemot ESF.

Förstudien är uppdelad i de tre delarna nulägesanalys, lösningsfas och pilotfas, den sistnämnda innebär att konkret testa ett antal lösningsförslag i ett avgränsat format. Tidsmässigt är nulägesanalysen planerad att genomföras under januari till mars, lösningsfasen under april till juni och pilotfasen från slutet av augusti mot slutet av 2025. Resultatet av förstudien kommer att sammanställas i en rapport mot slutet av året och kommer att ligga till grund för en eventuell ansökan om ett genomförandeprojekt under år 2026, även denna inom ramen för ESF och med Kompetensarena Stockholm som initierande aktör.

Denna rapport avser att ge en beskrivning av nuläget utifrån det arbete som har bedrivits hittills inom förstudien vilket till största delen utgörs av ca. 50 intervjuer med olika aktörer inom regionen/länet.

Stockholm mars 2025

Projektteamet genom Robert Flognfeldt

## 1) Ansats och metod

Nulägesanalysen är baserad på intervjuer med olika fyra olika aktörstyper vilka samtliga är involverade i arbetet med de långtidsarbetslösa i länet.

### **Offentliga aktörer**

De offentliga aktörerna utgörs huvudsakligen av länets kommuner, Arbetsförmedlingen, projekt och andra typer av samarbetskonstellationer. Dessa aktörer kännetecknas av att de arbetar med de långtidsarbetslösa individerna och har ansvaret för att skapa en progression syftande till egenförsörjning för dessa.

### **Arbetsgivare**

Arbetsgivarna är aktörer som primärt tillhandahåller praktikplatser och olika typer av anställningar. De kan också tillhandahålla arbetsprövningsplatser och/eller arbetsträningsplatser. Många arbetsgivare har ett konkret intresse av att förse sin verksamhet med kompetens medan andra erbjuder möjligheter för långtidsarbetslösa att utveckla sin yrkesförmåga för att därefter matchas visare mot andra arbetsgivare inom deras branscher.

### **Branschorganisationer**

Branschorganisationerna företräder sina medlemsföretag och driver olika typer av frågeställningar som är viktiga för branschernas verksamhet. Inom Kompetensarena Stockholm deltar ett flertal branscher för att tillsammans med andra aktörer hantera och lösa ut kompetensförsörjningsfrågor. Branschorganisationerna har ofta en god bild av sina medlemsföretags efterfrågan på kompetens och kan beskriva denna utifrån såväl kvalitativa som kvantitativa termer.

### **Ideella organisationer / Civilsamhället**

Ideella organisationer finns inom många olika områden i samhället och bidrar på olika sätt i arbetet med de långtidsarbetslösa utifrån deras verksamheters utformning. De är ofta värderingsgrundade och har inte ekonomiska vinstmål men behöver likväl tillräckliga ekonomiska förutsättningar.

De fyra olika aktörstyperna ovan har olika roller i det system som skapar den progression som de flesta långtidsarbetslösa har behov av för att kunna nå målet med egenförsörjning. Förstudien identifierade i sitt förarbete tre olika dimensioner som ansågs viktiga att hantera för att uppnå målet att öka utflödet av långtidsarbetslösa gentemot arbetsmarknaden.

#### a) Operativa matchningslösningar

Mot bakgrund av att länet under en längre period har haft ca. 20 000 individer vilka har varit arbetslösa mer än 24 månader så bedömdes det finnas ett behov av att effektivisera kontaktytorna mot arbetsgivarna så att fler fick tillgång till insatser på arbetsmarknaden. Behovet ska även ses utifrån resursåtgången hos de offentliga aktörerna där en stor del av tiden går åt till arbetet med de långtidsarbetslösa individerna och enbart en mindre del kan frigöras och dedikeras åt att skapa och upprätthålla samarbeten med arbetsgivarna. Det stora antalet offentliga aktörer i länet som arbetar med de långtidsarbetslösa skapar också en inriktning mot enklare arbetsgivarkontakter i närområdet. Detta mönster är dock inte entydigt vilket intervjuunderlaget har visat däremot

pekar samtliga offentliga aktörer på svårigheter med att nå fram till länets större arbetsgivare samt ökade svårigheter ju mer centralt belägna arbetsgivarna är lokaliserade.

#### b) Kompetensutvecklingsinsatser

Många av de långtidsarbetslösa saknar de förutsättningar som krävs för att de ska vara matchningsbara på den reguljära arbetsmarknaden. De offentliga aktörerna behöver därför skapa förutsättningar för detta genom olika typer av insatser och aktiviteter. Underlaget från intervjuerna visar att detta inte enbart handlar om olika typer av yrkesutbildningsinsatser utan även om generella kunskaper om hur arbetsmarknaden fungerar och vad det innebär att vara anställd samt inte minst individernas motivation. Metoderna för hur den önskade progressionen ska uppnås kan också se olika ut och behöver vara anpassade efter individernas förutsättningar.

#### c) Länet som arbetsmarknad

Frågeställningen är i grunden kopplad till de operativa matchningslösningarna. Hur kan regionens omfattande arbetsmarknad bättre tillgängliggöras mot och utnyttjas av alla de offentliga aktörer som i dagsläget verkar inom begränsade avsnitt till följd av geografiska, strukturella och resursmässiga förutsättningar. Uppskattningsvis 70% av länets arbetsplatser är lokaliserade till de fyra centrala kommunerna Nacka, Stockholm, Solna och Sundbyberg och utgör en viktig resurs även för länets övriga kommuner.

## 2) Kort om arbetslöshet och långtidsarbetslöshet

De officiella arbetslöshetsnivåerna i Sverige mäts och redovisas av Statistiska Centralbyrån (SCB). Parallellt med detta tillhandhåller Arbetsförmedlingen löpande uppgifter om antalet inskrivna arbetslösa och presenterar utifrån detta ett referensmått på arbetslösheten baserat på antalet inskrivna i förhållande till den registrerade arbetskraftsvolymen. SCB:s och Arbetsförmedlingens beräknade arbetslöshetsnivåer brukar därför skilja sig något åt från varandra till följd av de olika metodvalen. Förstudien använder sig av Arbetsförmedlingens data och väljer att i huvudsak presentera dessa i absoluta tal givet att detta är direkt kopplat till förstudiens syfte.

Att vara långtidsarbetslös definieras generellt av Arbetsförmedlingen som en individ som har varit inskriven på myndigheten mer än 12 månader. Det bör nämnas att exakta siffror på långtidsarbetslösheten utöver tidsdimensionen även är kopplad till individernas status i olika sammanhang varför nedanstående mått är att betrakta som övergripande men för syftet användbara mått.

Kortare arbetslöshetsperioder förekommer i alla öppna ekonomier och kan ses som en naturlig transferering av arbetskraft från sektorer med lägre efterfrågan till de med högre efterfrågan, den typen av arbetslöshet brukar benämnas friktionsarbetslöshet. Långtidsarbetslösheten är betydligt allvarligare eftersom den indikerar att det finns strukturella problem med matchningsbarheten och att den därför riskerar att permanentas till stora men för såväl individerna, civilsamhället som samhällsekonomin. Inte minst innebär långtidsarbetslösheten att en arbetskraftsreserv står outnyttjad för arbetsmarknaden trots efterfrågan inom flera sektorer. I Stockholms län är i dagsläget (mars 2025) ca 40% av de inskrivna på Arbetsförmedlingen långtidsarbetslösa vilket i absoluta tal innebär knappt 37 000 individer. Långtidsarbetslösheten är också ojämnt fördelad

inom länet och vissa kommuner har betydligt större utmaningar än andra, sammantaget hämmas länets arbetsmarknad och utveckling som av arbetslöshetsnivåerna.

### **Inskrivna arbetslösa i Stockholms län februari 2025**

Totalt antal individer	92 566
Varav arbetslösa >12 månader	36 828
Varav arbetslösa >24 månader	19 448

*Källa: Arbetsförmedlingen*

En tredje kategori av arbetslöshet är s.k. konjunkturarbetslöshet vilken i praktiken medför att individer som normalt bedöms som matchningsbara inte får arbete p.g.a. låg efterfrågan på marknaden. Detta är i dagsläget särskilt tydligt inom bl.a. byggbranschen.

Många av de långtidsarbetslösa är utöver att vara inskrivna på Arbetsförmedlingen även kopplade till kommunernas arbetsmarknadsenheter. Vanligtvis är så fallet om individen eller hushållet uppbär ekonomiskt stöd från kommunen eller om individen av andra anledningar bedöms behöva stöd för att etablera sig på arbetsmarknaden. För dessa individer krävs ofta en samverkan mellan Arbetsförmedling, kommun och andra aktörer eftersom dessa tillhandahåller olika typer av tjänster som krävs för den enskilda individens progression mot arbetsmarknaden.

Långtidsarbetslösa är inte en homogen grupp utan förutsättningarna att etablera sig eller återetablera sig på arbetsmarknaden skiljer sig mycket åt mellan olika individer. Anledningarna till att en individ är långtidsarbetslös kan bero på många olika faktorer, Arbetsförmedlingen brukar peka på fyra riskfaktorer i sammanhanget.

#### **Ålder**

Det är svårare och tar längre tid för individer över 55 år att komma ut i arbete. Mycket pekar på att de åldersrelaterade svårigheterna börjar tidigare än så.

#### **Funktions- och hälsorelaterade skäl**

Individer med funktionsnedsättningar och perioder av ohälsa har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden.

#### **Utrikesfödda**

Individer som är utrikesfödda (framför allt utanför Europa) har generellt svårare att få anställning. Avsaknad av tidigare erfarenhet och nätverk på den svenska arbetsmarknaden i kombination med att svenska inte är modersmål brukar framhållas som försvårande för dessa.

#### **Utbildning**

Individer som saknar gymnasieutbildning har svårt att få arbete eftersom en klar majoritet av yrkena på arbetsmarknaden förutsätter lägst gymnasial utbildning. Det kan också handla om att individen har en utbildning som inte är gångbar eller har blivit utdaterad på den svenska arbetsmarknaden.

Det bör framhållas att långtidsarbetslösheten i länet även omfattar individer som inte ingår i ovanstående grupper men som ändå har svårt att hitta en anställning. Gemensamt för de allra flesta långtidsarbetslösa är att de vill arbeta men behöver hjälp för att komma in på arbetsmarknaden.

Ovanstående riskfaktorer är användbara på en övergripande nivå för att förklara bakgrunden till långtidsarbetslösheten men fungerar sämre som strategi på individnivå eftersom ett flertal andra faktorer spelar in i det sammanhanget. På kommunal och delvis statlig nivå utgår man därför oftast från individens specifika förutsättningar och tillämpar olika typer av arbetsmetoder som har utvecklats inom området. Det ligger inte i förstudiens uppdrag att utvärdera metodernas effektivitet utan snarare att undersöka hur dessa kan stödjas i kontakterna med länets många arbetsgivare. Det kan emellertid konstateras att många långtidsarbetslösa via det individbaserade arbetet har kunnat etablera sig på arbetsmarknaden och att det därför finns goda skäl att bygga vidare på detta.

Arbetsgivarna har givetvis en central roll i sammanhanget eftersom det är de som har behovet av arbetskraft och därmed anställningsmöjligheterna. I det individbaserade arbetssättet förkommer oftast ett antal olika insatser som används för att öka yrkesprogressionen mot en varaktig anställning. Dessa är generellt:

- Studie och yrkesvägledning
- Studiebesök
- Arbetsprövningsplatser/Arbetsträning
- Praktikplatser
- Utbildningsinsatser
- Visstidsanställningar
- Anställningsstöd och anpassningar

Studie och yrkesvägledning, utbildningsinsatser, anställningsstöd och anpassningar tillhandahålls generellt av kommuner och Arbetsförmedlingen, de övriga insatserna tjänar starkt på en tydlig koppling till yrke och arbetsmarknad och där är samarbetet med länets arbetsgivare centralt för att kunna lyckas.

### 3) Nulägesbeskrivning offentliga aktörer

Nulägesbeskrivningen är baserad på intervjuer med åtta olika kommuner i länet samt ESF-projektet (Europeiska Socialfonden) Stockholmskraften vilket är ett samarbete mellan Arbetsförmedlingen och Stockholms stad.

#### 3.1) Generella insikter

Kommunerna skiljer sig åt på flera olika sätt i sitt arbete med de långtidsarbetslösa men det finns även tydliga gemensamma utvecklingstendenser. Det framgår relativt tydligt att det är lättare att skapa och upprätthålla kontakter med arbetsgivare ju längre ut i länet kommunen är belägen. Det beskrivs som att lokalsamhället är starkare, de personliga kontaktvägarna tydligare och att det finns en större benägenhet att bidra till det egna närområdet. I länets centrala delar upphör mycket av detta på grund av ökad anonymisering, personalomsättning och högre grad av kommersiella överväganden. Samtidigt ligger 70% av länets arbetsplatser i de centrala delarna av länet varför det är nödvändigt att hantera de förutsättningar som råder. Av samma anledning har kommunerna i länets ytterdelar ofta en god bild av sina arbetsgivare och har ofta kontaktat många av dessa medan bilden är mer fragmenterad i de centrala delarna. Samtliga kommuner säger att de i huvudsak arbetar mot mindre och medelstora arbetsgivare och beskriver svårigheter att upprätta samarbeten med större arbetsgivare och då inte minst myndigheter.

Vissa kommuner har dedikerad personal som arbetar med att kontakta arbetsgivare men det vanligaste tycks vara att personalen som arbetar med de långtidsarbetslösa även förväntas att upprätta och sköta kontakterna med arbetsgivare. Viss personal har stor erfarenhet av detta medan andra beskriver att de upplever kontaktarbetet med arbetsgivare som utmanande. Det framstår som att det inte erbjuds någon explicit utbildning för upprättande av arbetsgivarkontakter utan att detta ofta är resultatet av den tillämpade metodiken.

Vissa kommuner arbetar relativt systematiskt i sitt upphandlingsarbete med att skapa förutsättningar i form av t.ex. sysselsättningsklausuler för långtidsarbetslösa hos anbudsvinnarna. Förstudien lägger inte fokus på området men bilden är att det finns förutsättningar att vidareutveckla detta baserat på återkoppling från både kommuner och arbetsgivare.

Metodikerna i arbetet med de långtidsarbetslösa skiljer sig delvis åt men tenderar i grunden att vara individbaserat. Någon kommun arbetar renodlat utifrån den s.k. IPS-metoden (Identifiera, Placera, Stödja) medan andra tillämpar flera metoder på delvis lite olika sätt. Många hävdar att de i ökad utsträckning tillämpar erfarenheterna från den danska BIP-studien som grund för sitt arbete. Supported employment används av vissa kommuner och då framför allt kopplat till individer med olika typer av funktionsnedsättningar. Det kommunala arbetssättet inom Supported employment är inte alltid synonymt med motsvarigheten inom Arbetsförmedlingen.

Gemensamt för majoriteten av kommunernas arbetsmarknadsarbete är att deras klienter uppstår ekonomiskt stöd men man riktar också in sitt arbete mot andra målgrupper såsom ungdomar eller individer inom massflyktsdirektivet. Förutsättningarna på individnivå samt önskad yrkesinriktning skiljer sig åt men de allra flesta vill arbeta och hos de med utrikesfödd bakgrund finns även en förhoppning om att kunna utveckla sina kunskaper i svenska på en arbetsplats.

Vissa kommuner har skapat visstidsanställningar inom de kommunala förvaltningarna och/eller de kommunala bolagen för att öka yrkesprogressionen för de långtidsarbetslösa. Man ser allmänt

ett behov av att kombinera dessa med någon sorts matchning innan anställningarna löper ut. De flesta uppger att individernas matchningsbarhet försämras om de återgår i arbetslöshet.

Arbetsförmedlingen har en viktig roll i arbetet med de långtidsarbetslösa. Såväl kommuner som arbetsgivare är beroende av att myndigheten fattar olika typer av beslut som har betydelse för finansieringen för såväl individer som arbetsgivare. Bilden av Arbetsförmedlingens tillgänglighet i dessa sammanhang varierar. Vissa kommuner uppger att det i stort sett fungerar bra medan andra pekar på att ledtiderna kan variera mycket och att detta i sin tur kan påverka matchningsprocesserna negativt, det har även hänt att anställningar har uteblivit till följd av utdragna beslutsprocesser.

Arbetsförmedlingen har fått i uppdrag av regeringen att påbörja (återuppta) ett eget matchningsarbete av de långtidsarbetslösa individer som inte bedöms kunna bli hjälpta via upphandlade tjänster som t.ex. Rusta och Matcha (ROM). Som en följd av detta avsätts nu resurser på Arbetsförmedlingens åtta geografiska enheter vilka ska arbeta individbaserat med de långtidsarbetslösa. Arbetsförmedlingen ingår även som part i ESF-projektet Stockholmskraften tillsammans med Stockholms stad. Projektet som är ett metodutvecklingsprojekt baserat på den danska BIP-studien bygger på deltagare från Stockholms stad. Samtidigt som detta ökar resurserna i länets arbete med de långtidsarbetslösa så ökar även fragmentiseringen av antalet offentliga aktörer och behovet av arbetsgivarkontakter ökar än mer för att tillgodose behovet av arbetsprövning, arbetsträning, praktik och olika typer av anställningar

### 3.2) Summering och slutsatser offentliga aktörer

- De flesta offentliga aktörer arbetar med individbaserade metoder. Den danska BIP-studien tycks ha fått ett relativt stort genomslag parallellt med IPS.
- Det individbaserade arbetet genererar kontinuerligt ett stort behov av lämpliga platser för arbetsträning, praktik och olika typer av anställningar.
- Kontaktarbetet mot arbetsgivare baseras på de enskilda individernas behov och upplevs generellt som en utmaning, detta tilltar ju centralare lokalisering man har i regionen.
- Stora arbetsgivare upplevs som svåra att upprätta samarbeten med, detta gäller såväl privata som offentliga arbetsgivare. Till följd av detta sker samarbeten i huvudsak med små och medelstora arbetsgivare.
- Ut ett regionalt perspektiv är arbetet med de långtidsarbetslösa fragmentiserat och uppdelat på ett stort antal lokala aktörer.
- Det är viktigt att arbetsförmedlingens beslutsprocesser fungerar i anslutning till det kommunala arbetet.

## 4) Nulägesbeskrivning arbetsgivare

Nulägesbeskrivningen är baserad på intervjuer med 17 olika arbetsgivare, samtliga företag, från ett flertal olika branscher. Huvuddelen av dessa arbetsgivare har samarbetat med offentliga aktörer (primärt kommuner) genom att erbjuda praktikplatser och/eller anställningar för långtidsarbetslösa.

### 4.1) Generella insikter

De arbetsgivare som förstudien har intervjuat uppger att de vill hjälpa till med att skapa förutsättningar för de långtidsarbetslösa att ta sig in på arbetsmarknaden. Detta gäller även de arbetsgivare som via sysselsättningsklausuler i upphandlingar har varit ålagda att ta emot ett visst antal individer. Många uppger att en positiv bieffekt är att organisationskulturen förbättras, det blir generellt en mjukare attityd hos medarbetarna. Det förefaller också som att många av de långtidsarbetslösa individer som har fått anställning förblir lojala mot sina arbetsgivare. Några arbetsgivare uppger affärsmässiga effekter i form av att flerspråkiga individer kan öppna upp mot nya kundgrupper och inom vissa branscher t.ex. handeln anges det generellt viktigt att personalstyrkan speglar kundgrupperna.

Större företag har ofta inkluderingsstrategier (DEI/CSR) för att öka mångfalden på arbetsplatserna, dessa strategier är dock många gånger kopplade till kärnverksamheten varför det ställs relativt höga krav på aktuella individer. Andra större företag med lägre ingångströsklar arbetar aktivt med inkludering baserat på värdegrund och affärsmässiga förutsättningar. I dessa sammanhang kan det finnas utrymme för t.ex. större säsongsbaserade rekryteringsprocesser riktade mot långtidsarbetslösa vilka behöver planeras och genomföras med god framförhållning och kvalitet.

En del av arbetsgivarna framhåller att deras verksamheter ställer höga krav på säkerhetstänkande och/eller arbetstempo vilket påverkar utrymmet för t.ex. praktikanter samt profilen på dessa. Generellt betonar flera arbetsgivare vikten av att de offentliga aktörerna behöver förstå deras verksamhet bättre för att samarbeten ska kunna fungera och/eller utvecklas.

För de flesta arbetsgivarna är verksamhetens kompetensförsörjning och ekonomiska förutsättningar minst lika viktiga som önskan att bidra till integration och inkludering. Viktningen av de tre dimensionerna inkludering, kompetensförsörjning och ekonomi ser olika ut för olika verksamheter och beror på deras förutsättningar.

Många företrädare för de offentliga aktörerna vittnar om att de upplever arbetsgivarna som reserverade och restriktiva i sammanhang som rör långtidsarbetslösa och individer med funktionsnedsättningar. Detta bekräftas till en mindre del av de arbetsgivarintervjuer som har gjorts. Den reserverade inställningen bottnar sannolikt i ett flertal olika föreställningar om de risker som kan uppstå i sådana sammanhang. Det förefaller viktigt för de offentliga aktörerna att utveckla sin förmåga att bemöta/hantera dessa risker på ett sådant sätt att de blir hanterbara för arbetsgivarna och kan ställas mot fördelarna. En sådan förmåga behöver därför även ta hänsyn till arbetsgivarnas verksamhet och företagandets villkor.

Vissa arbetsgivare får många förfrågningar från offentliga och andra aktörer som söker arbetsprövningsplatser, praktikplatser samt anställningsmöjligheter för sina klienter. För arbetsgivarna framstår alla dessa förfrågningar vid olika tidpunkter som svåra att hantera eftersom de sällan passar in och/eller inte är synkroniserade med den egna

verksamhetsplaneringen. Den offentliga sidan av verksamheten framstår som fragmenterad, svåröverblickbar och ad hoc-baserad. Några av de intervjuade arbetsgivarna anser att de offentliga aktörerna skulle få ut mer effekt om de arbetade mer strukturerat med dem. Det som de offentliga aktörerna framställer som etablerade samarbeten har av arbetsgivarna inte tolkats som samarbeten utifrån deras egna referensramar. En slutsats skulle kunna vara att de offentliga aktörerna missar möjligheter hos arbetsgivarna genom ett ensidigt fokusera på de enskilda individernas aktuella behov.

Något som samtliga arbetsgivare uppger som en förutsättning och en framgångsfaktor i samarbeten med offentliga aktörer är en dedikerad kontaktperson hos dessa. Utformningen av kontaktfunktionen kan se olika ut hos olika offentliga aktörer. I sin mest integrerade form är det samma person hos den offentliga aktören som upparbetar kontakten, lär sig arbetsgivarens verksamhet, föreslår en lämplig kandidat och sedan följer med denne ut på arbetsplatsen och därefter sköter uppföljningar och avstämningar med arbetsgivaren samt agerar på situationer där så krävs. Vissa arbetsgivare uppger även att de får information om vilka lönestöd som kan vara aktuella att söka för en särskild individ samt hjälp med länkar till ansökningsformulär etc. En kontaktperson kan och behöver inte alltid sköta hela kedjan gentemot en arbetsgivare utan kan i stället ha en samordnande funktion vilket också är en uppskattad lösning.

Flera arbetsgivare uppger att de offentliga aktörerna i sina avstämningar med arbetsgivare enbart fokuserar på de aktuella individerna. Detta ger ett intryck av att arbetsgivarnas verksamhet inte är en del av sammanhanget och indikerar även att bedömningen av individernas yrkesprogression tappar en dimension. I några sammanhang beskriver arbetsgivare att de upplever att offentliga aktörer emellanåt fokuserar på insatser för de långtidsarbetslösa och inte yrkesutveckling. I sådana sammanhang kan personlig introduktion, avstämning och uppföljning från den offentliga aktörens sida helt utebli och ersättas av skriftlig kommunikation, det upplevs inte som att ett sådant förfarande stärker individernas progression.

Digitalt baserade processer är inte lika uppskattade av arbetsgivarna i sammanhanget. Ett par arbetsgivare har provat Arbetsförmedlingens digitala intresseanmälan men anser inte att den fungerar utifrån deras behov. Även om processen i sig är enhetlig så tillämpas den så pass varierande att arbetsgivarna inte kan planera utifrån denna. Förutsägbarhet är viktigt och i lera fall en förutsättning för ett kontinuerligt samarbete.

Vid större rekryteringar upplevs Arbetsförmedlingens centraliserade beslutsprocesser som ett hinder eftersom de inte ansluter till rekryteringsprocesserna utan snarare hanteras på separat basis vilket påverkar planering och genomförbarhet.

Arbetsgivare som har ett större antal individer anställda med olika typer av lönestöd, ibland på flera olika orter, uppger att den administrativa bördan kan bli omfattande och önskar sig någon form av certifiering för att minska denna.

Flera arbetsgivare med behov inom ingångsyrcen med lägre grad av kompetensnivå beskriver individernas motivation som avgörande för att överväga att anställa dem. Många gånger anser arbetsgivarna att de själva kan lära upp individerna på plats men att detta förutsätter just motivation hos den enskilde individen. Motivation är ett relativt brett begrepp och är förstås kopplat till individens egenskaper och ambitioner men många onödiga missförstånd som kopplas till bristande motivation kan sannolikt förebyggas genom att individerna förbereds bättre innan de går ut på t.ex. en praktikperiod. Det handlar ofta om relativt enkla saker som hur man uppför sig på en arbetsplats, arbetstider, raster, rutiner för ledighet och läkarbesök, kunna ta egna initiativ, skilja på privata och yrkesmässiga ärenden, lämplig klädsel, mobiltelefonsamtal etc. Det

händer också att individer kommer ut till arbetsgivare utan att ha fått tillräcklig information om syftet med praktik- eller arbetsträningsperioden vilket skapar onödigt merarbete för arbetsgivaren. Individernas språkkunskaper i svenska är en annan fråga som behöver hanteras och förberedas med arbetsgivarna. Vissa arbetsgivare använder språkkunniga inom sin befintliga personalstyrka som handledare och har i övrigt ett innovativt förhållningssätt i frågan men det kan inte tas för givet. Arbetsgivarna vittnar om att språkutvecklingen i svenska går mycket fort för vissa individer men också långsammare för andra. Inom vissa branscher är språkkunskaper i svenska mer underordnade eftersom personalstyrkan i stort är internationell men det finns ändå intresse att kunna kombinera praktik/anställning med utbildning i svenska.

En del arbetsgivarna upplever emellanåt att deras bedömningar av t.ex. hur lång praktiktid en individ behöver för att få en viss yrkesutveckling ifrågasätts vilket kan resultera i flera kortare praktikbeslut i stället för ett som är anpassat efter individens behov och målsättningar. Utöver onödigt merarbete indikerar det även ett behov hos de offentliga aktörerna att utveckla sin förmåga att förstå och fokusera på yrkesutveckling och anställningsbarhet än på insatser och sålunda skilja på mål och medel. Inom vissa yrkesområden erbjuds visstidsanställningar på lägre kompetensmässiga ingångsnivåer varunder individerna förutsätts fortsätta att kompetensutveckla sig för att kunna nå den formella ingångsnivån och därmed kunna bli tillsvidareanställda. Det är därför viktigt att de offentliga aktörerna har kunskap och en helhetssyn på vad som krävs för att nå anställningsbarhet inom olika yrken.

#### 4.2) Summering och slutsatser arbetsgivare

- Arbetsgivarna har behov av tydliga och effektiva kontaktvägar i samarbeten med offentliga aktörer.
- Det finns potential att utveckla samarbeten med arbetsgivare men det förutsätter en djupare kunskap om arbetsgivarens verksamhet samt framförhållning och planering.
- Arbetsgivare har behov av kompetens. Olika typer av insatser behöver betraktas och hanteras som del av individernas yrkesutveckling. Detta förutsätter en ökad kunskap om aktuella yrken hos företrädare för de offentliga aktörerna.
- Individer behöver informeras, motiveras och förberedas innan de går ut på en insats.

## 5) Nulägesbeskrivning branscher

Nulägesbeskrivningen är baserad på intervjuer med sex olika branscher.

### 5.1) Generella insikter

Branscherna skiljer sig åt på många olika sätt, framför allt märks detta inom kvantitet och typ av kompetenser som efterfrågas. Det är också relativt stora skillnader i den kompetensnivå som krävs för att verka i olika branscher, även avseende ingångsyrken.

Långtidsarbetslösa är ingen homogen grupp, det bör därför finnas möjligheter på individnivå att utveckla sin kompetens och verka inom de flesta av branscherna. På aggregerad nivå framstår det emellertid relativt tydligt att vissa branscher efterfrågar kompetens på en ingångsnivå som passar bättre för flertalet av de långtidsarbetslösa och deras förutsättningar. Dessa branscher är dessutom många gånger volymmässigt stora vilket skapar relativt goda möjligheter för många av de långtidsarbetslösa att etablera sig på arbetsmarknaden.

Även enklare ingångsyrken kräver kompetens och en förmåga att bidra till arbetsgivarnas verksamhet och fungera på en arbetsplats. Många branscher och även arbetsgivare understryker dessutom vikten av att kunna hantera kundrelationer på ett bra sätt. Mjuka egenskaper som service och bemötande behöver finnas med som en del av yrkeskompetensen.

Arbetsmarknadens generella efterfrågan på arbetskraft är för närvarande lägre till följd av konjunkturen. Flera branscher beskriver ändå sin situation som relativt god jämfört med de senaste åren och då framför allt pandemiåren. Vissa branscher har tydliga säsongsvariationer att ta hänsyn till vilket skapar öppningar och möjligheter om upplägg planeras in i förhållande till dessa.

Branschorganisationernas storlek, struktur och sammansättning varierar vilket påverkar vilka typer av frågor de driver samt på vilket sätt dessa hanteras. Det är inte heller givet att det finns organisatoriska nedbrytningar på länsnivå. Branschorganisationerna har generellt en god bild av kompetensbehoven inom sina respektive branscher ur både ett kvantitativt och kvalitativt perspektiv. De flesta branscherna är också intresserade av att diskutera kompetensförsörjningslösningar som kan tillgodose deras behov.

### 5.2) Summering och slutsatser branscher

- Vissa branscher har efterfrågan på arbetskraft som ur ett volym- och yrkesperspektiv passar bättre mot en större andel av de långtidsarbetslösa än andra branscher.
- Branschorganisationerna arbetar med övergripande kompetensförsörjningsfrågor och är därför ett viktigt komplement till kontakterna med deras medlemmar.

## 6) Nulägesbeskrivning ideella organisationer

Nulägesbeskrivningen är baserad på intervjuer med tre olika ideella organisationer.

### 6.1) Generella insikter

De ideella organisationer som uttrycker intresse att bidra med lösningar för de långtidsarbetslösa varierar mycket i storlek, arbetssätt, organisation och förutsättningar. Deras engagemang drivs primärt av värderingar och innovation vilket gör att de till synes har potential att komplettera de offentliga aktörernas mer strukturbundna arbetssätt. Intervjuerna ger intryck av att de ideella organisationerna söker format och roller i samarbete med de offentliga aktörerna där de kan erbjuda kompletterande tjänster och lösningar men inte alltid känner att de får respons. Utöver trögheten i att etablera samarbeten framträder även finansieringsfrågor som en utmaning för vissa av de ideella organisationerna. Flera av de ideella organisationerna har god kompetens och erfarenhet av att arbeta med långtidsarbetslösa men även andra individer med behov av stöd.

En del av de intervjuade organisationerna är intresserade av att bidra med utbildningsinsatser, arbetsprövningsplatser, praktikplatser och i vissa sammanhang anställningar, andra söker samarbetspartners för att pröva nya idéer och upplägg.

### 6.2) Summering och slutsatser ideella organisationer

- Ideella organisationer har användbara förmågor och söker samarbetsytor med de offentliga aktörerna men upplever svårigheter att ansluta till dessas verksamhet.

## 7) Sammanfattning och slutsatser

Intervjuerna med de olika aktörerna har gett en stor mängd information om hur arbetet med de långtidsarbetslösa bedrivs i länet. Beskrivningen ovan utgör ett kondensat av dessa. Det har framkommit många insikter och goda exempel men även utmaningar inom området. För förstudien syfte tror vi att nedanstående punkter är viktiga att lyfta fram och hantera i det fortsatta arbetet.

- Ett metodbaserat och kvalitativt individbaserat arbete hos kommuner, Arbetsförmedlingen och andra aktörer är grunden för att skapa rätt förutsättningar för såväl individerna som arbetsgivarna. Det behöver fokusera på yrkesprogression inom områden som är nåbara för individerna och som efterfrågas av arbetsgivarna.

Kommuner och Arbetsförmedlingen arbetar delvis lika och delvis olika inom området. Det förefaller finnas skillnader i resultat som förstudien inte har utrymme att förklara men som bör vara av intresse för de offentliga aktörerna.

- Kontakterna med arbetsgivarna behöver fokusera på och vara baserade på de yrkesutvecklingsbehov som det individbaserade arbetet genererar i form av arbetsträning, praktik och anställningsmöjligheter. Arbetet med att upprätta de erforderliga

arbetsgivarkontakterna sker i dagsläget på flera olika sätt och med varierande systematik och utgångspunkter.

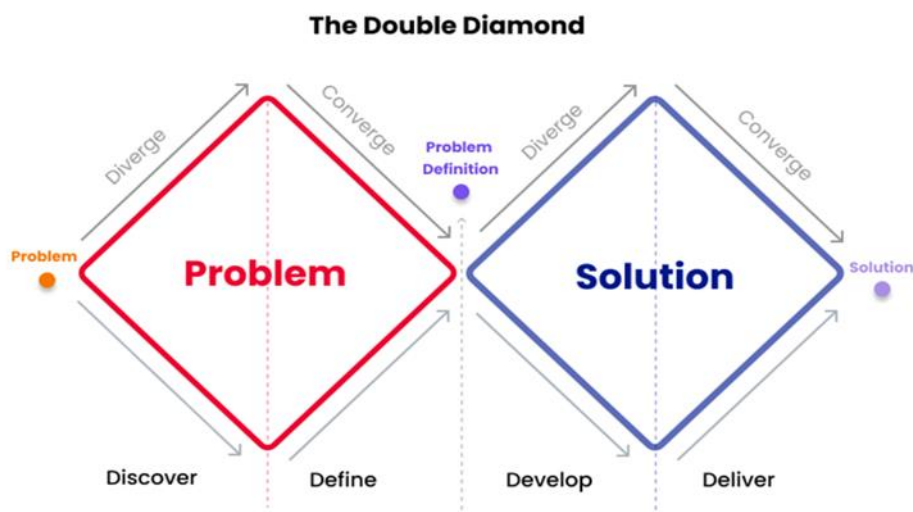
- Att upprätta arbetsgivarkontakter upplevs som allt svårare ju mer centralt belägna dessa är. Givet att en klar majoritet av arbetsplatserna är centralt belägna i länet så behöver arbetet sannolikt professionaliseras i högre utsträckning.
- Få av länets offentliga aktörer har kapacitet och förmåga att driva längre kontaktprocesser gentemot länets stora arbetsgivare utan prioriterar små och medelstora arbetsgivare på lokal basis. Det finns följaktligen en outnyttjad potential framför allt hos de stora arbetsgivarna inom såväl offentlig som privat sektor som skulle behöva utvecklas.
- Arbetsgivarna upplever de offentliga aktörernas verksamhet som fragmenterad och deras kontaktmönster som "ad hoc"-baserade med låg anpassning till deras egen verksamhetslogik. Det tenderar att finnas en motsättning mellan det individbaserade arbetssättets generering av behov kopplade mot arbetsgivarna och arbetsgivarnas egen verksamhetsplanering. Det behövs sannolikt bättre framförhållning, planering och kommunikation för att synkronisera individernas behov med arbetsgivarnas förutsättningar. Arbetsgivarna indikerar även att detta kan generera ökade möjligheter.
- I konkreta samarbeten med arbetsgivarna så lyfter dessa fram vikten av en kontaktperson hos de offentliga aktörerna. Det finns även ett antal hygienfaktorer som behöver vara uppfyllda för att öka förutsättningarna för individerna som att förstå syftet, vara förberedda och informerade om vad som gäller på en arbetsplats. Flera arbetsgivare beskriver individernas motivation som viktigare än formella kunskaper för att bli anställningsbara. Det tenderar att finnas en spridning i hur de offentliga aktörerna förbereder individerna inför t.ex. en praktikperiod vilket även påverkar arbetsgivarnas syn på individernas motivation. Det skulle sannolikt förbättra utfallet om samtliga offentliga aktörer tillämpade en utvecklad rutin inom området.
- Flera företrädare för de offentliga aktörerna upplever att arbetsgivare är tveksamma till att anställa långtidsarbetslösa och/eller individer med funktionsnedsättningar och att detta försvårar kontakterna. Till en mindre del har detta även framkommit i intervjuerna med arbetsgivarna. Majoriteten av arbetsgivarna har dock framhållit att det har fungerat bra att anställa långtidsarbetslösa och att det även har uppstått fördelar med detta. Det är sannolikt viktigt att ta arbetsgivarnas (ofta outtalade) farhågor på allvar och konstruera upplägg som minskar upplevda risker och skapar förutsättningar för den kompetensförsörjning som arbetsgivarna har behov av. För att kunna göra detta behöver de offentliga aktörerna sannolikt komplettera sin befintliga kompetens med ökade kunskaper om yrken, företagande, anställningsvillkor och arbetskraftskostnader. Denna punkt har en koppling till det tidigare nämnda behovet av ökad professionalisering av arbetsgivarkontakterna i de centrala delarna av länet.
- Branschorganisationerna är viktiga för att kunna skapa överblick av arbetsmarknadens möjligheter ur såväl kvalitativa som kvantitativa synvinklar. De är också mycket lämpliga att använda som samtalspartners i dialoger om olika typer av kompetensförsörjningslösningar gentemot deras medlemmar. Många branscher upplever brist på kompetens inom olika yrkesområden och det finns ofta en relativt tydlig kvantifiering av dessa behov. Det individuella arbetssättet hos de många offentliga aktörerna medför att det inte finns någon motsvarande ackumulerad bild av utbudet och vad detta skulle kunna tillföra branscherna på länsbasis. Ett mer utvecklat samarbete med

branscherna och deras medlemsföretag skulle sannolikt tjäna på att utbudspotentialen blev tydligare.

- De ideella organisationerna har potential att tillföra värden i olika steg inom de individ- och yrkesutvecklingsprocesser som krävs för att individerna ska kunna bli anställningsbara. En mer samlad och utvecklad bild enligt punkten ovan skulle ge bättre förutsättningar att identifiera och kvantifiera de behov som finns och där dessa organisationer skulle kunna fylla viktiga funktioner.

## 8) Nästa steg – Lösningar

Förstudien drivs enligt metodiken i den s.k. dubbeldiamanten enligt bild nedan. Enligt denna har förstudien nu tagit sig igenom det första steget och formulerat ett antal problem som är kopplade till syftet att skapa bättre förutsättningar för arbetsgivarna och därigenom även de långtidsarbetslösa.



Lösningsfasen som nu tar vid är liknar på många sätt lösningsfasen. Den förutsätter att man kreerar en mängd olika lösningsförslag på problemformuleringarna och sedan utifrån dessa tar fram de lösningar som bäst bedöms möta behoven.

Arbetsgivarna kan framstå som en av flera aktörer i förstudien. De är emellertid den centrala målgruppen i en kedja som inkluderar eller kan inkludera de olika aktörerna så att det formeras en fungerande process som sammantaget ger de effekter som eftersträvas. Arbetsgivarnas synpunkter har stor inverkan på hur de offentliga aktörerna behöver utforma och tillämpa de arbetsätt och insatser som ska leda till anställningsbarhet hos de långtidsarbetslösa, detta samtidigt som de offentliga aktörerna behöver stå fast i tillämpningen av de evidensbaserade metoderna och det individbaserade arbetsättet.