

# Geografisk och yrkesmässig rörlighet

Återrapportering av uppdrag  
3.2 i regleringsbrevet 2024

Arbetsförmedlingen  
Författare: Sofia Mokdad Biglert  
Datum: 2024-10-01  
Diarienummer: Af-2024/0013 8623

## Innehåll

<b>Förord</b> .....	<b>7</b>
<b>1 Sammanfattning</b> .....	<b>8</b>
<b>2 Inledning</b> .....	<b>11</b>
2.1 Metod och genomförande.....	12
2.2 Avgränsning.....	13
2.3 Disposition.....	13
2.4 IAF:s nya föreskrifter och allmänna råd om lämpligt arbete.....	14
2.4.1 Vad innebär de nya föreskrifterna?.....	14
<b>3 Arbetsförmedlingen utvecklar handlingsplanens innehåll</b> .....	<b>15</b>
3.1 Nya metoder och arbets sätt implementeras under hösten.....	15
3.2 Inledningsvis görs bedömningen manuellt .....	16
3.3 Uppföljning av innehållet i handlingsplanen.....	17
<b>4 Arbetsförmedlingen stärker kontrollen av arbetssökande</b> .....	<b>18</b>
4.1 Metoderna för kontrollarbetet har utvecklats .....	18
4.1.1 Arbetsförmedlingens tolkning av underrättelseskyldigheten .....	18
4.1.2 De nya metoderna för lämpligt arbete har implementerats .....	19
4.1.3 Pilotprojekt för att öka förmågan i kontrollen .....	19
4.1.4 Handläggarsstöden har uppdaterats .....	20
4.1.5 Samverkan med Sveriges a-kassor.....	20
4.2 Systemstöden behöver utvecklas .....	20
4.2.1 Behov av strukturerade data i aktivitetsrapporterna.....	20
4.2.2 Den automatiska granskningen behöver vidareutvecklas .....	21
4.2.3 Utveckling av automatisk datadriven uppföljning.....	21
<b>5 Arbetsförmedlingen förbättrar arbetet med matchning och stöd</b> .....	<b>22</b>
5.1 Ny prognos för arbetskraftsbehov på regionalnivå.....	22
5.2 Pilotprojekt om att matcha och coacha till rörlighet i planeringssamtalet.	23
5.3 Digital vägledning för breddad matchning .....	23
5.4 Matchning genom platsanvisning och platsförslag .....	24
5.4.1 Användningen ökar under 2024 .....	25
5.4.2 Platsanvisningar och platsförslag bedöms vara effektiva verktyg ..	25
5.4.3 Information och stöd till medarbetarna uppdateras .....	26
5.4.4 Pilotprojekt för att testa platsanvisning och platsförslag vid flytt till jobb .....	26
5.4.5 Det finns förutsättningar att utveckla automatiska platsförslag ....	29
5.5 Sommarjobb i norr – hos kommunala arbetsgivare.....	30
5.6 Leverantörernas arbete med rörlighet bland arbetssökande.....	30
<b>6 Utbildning främjar rörligheten på arbetsmarknaden</b> .....	<b>32</b>
6.1 Behovet av yrkesutbildning bland arbetssökande är stort.....	32

6.2	Arbetsmarknadsutbildningar kan utföras på annan ort .....	32
6.2.1	Anläggningsmaskinförare – teori i Enköping och arbetsplatslärande i Kiruna.....	33
6.2.2	IT-utbildning på distans med arbetsplatsförlagt lärande i norra Sverige.....	33
6.3	Studieresa till Skellefteå och Luleå för ingenjörer .....	34
<b>7</b>	<b>Ersättningar som avser främja rörlighet i Sverige och EU/EES.....</b>	<b>35</b>
7.1	Ersättningar för resa och logi används i begränsad omfattning.....	35
7.2	Viss ökning av det EU-finansierade projektet TMS.....	37
7.3	Lärdomar från andra EU/EES-länders arbete med rörlighet.....	37
<b>8</b>	<b>Arbetsförmedlingens arbete med data som är tillgängliga för alla .....</b>	<b>39</b>
8.1	En sammanhållen datainfrastruktur .....	39
8.2	Utforskande av nya datakällor .....	39
8.3	Ett gemensamt språk för arbetsmarknaden .....	40
8.4	Tillgång till aktuella data om näraliggande yrken och kompetenser .....	41
<b>9</b>	<b>Särskilt om kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner .....</b>	<b>42</b>
9.1	Nationella samordningsfunktionen för kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner.....	42
9.2	Arbetsförmedlingens kansli för omvandling och matchning i norr.....	43
9.2.1	Arbetsgivarbesök och dialoger med arbetsgivare .....	43
9.2.2	ESF-projekt om innovativ rekrytering till norra Sverige .....	44
9.3	Kommunikation om var i landet jobbmöjligheterna finns .....	45
<b>10</b>	<b>Så förhåller sig arbetssökande till att flytta eller pendla till jobb .....</b>	<b>47</b>
10.1	Enkätundersökning om hur arbetssökande ser på möjligheterna att flytta.....	47
10.2	Kundinsikter om drivkrafter och hinder för flytt.....	48
10.2.1	Beteendegrupper bland arbetssökande och flyttare .....	48
10.2.2	Så kan Arbetsförmedlingen stödja de olika beteendegrupperna ...	50
<b>11</b>	<b>Resultat av utvecklingsarbetet.....</b>	<b>52</b>
<b>12</b>	<b>Nästa steg i utvecklingen .....</b>	<b>54</b>
	<b>Bilaga 1 Text på Mina sidor .....</b>	<b>57</b>
	<b>Bilaga 2 Yrkesbarometern .....</b>	<b>58</b>
	<b>Bilaga 3 Enkätfrågor till PES-nätverket.....</b>	<b>60</b>
	<b>Bilaga 4 Urval för djupintervjuerna.....</b>	<b>61</b>
	<b>Bilaga 5 Intervjufrågor till enkätundersökningen .....</b>	<b>62</b>

## Förord

Denna rapport har tagits fram med anledning av följande uppdrag i Arbetsförmedlingens regleringsbrev för 2024:

### ***Uppdrag 3.2 Geografisk och yrkesmässig rörlighet***

*Arbetsförmedlingen ska öka den geografiska och yrkesmässiga rörligheten bland arbetssökande. Arbetsförmedlingen ska senast den 1 oktober 2024 till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartement) redovisa:*

- *uppföljning av handlingsplanernas innehåll avseende geografisk och yrkesmässigt sökområde,*
- *åtgärder för ökad geografisk och yrkesmässig rörlighet genom stöd och kontroll inklusive platsförslag och platsanvisning, där arbetskraftsbehov som uppstår vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner särskilt ska beaktas,*
- *resultat av vidtagna åtgärder, särskilt hur åtgärderna har bidragit till förbättrad kompetensförsörjning, samt*
- *hur myndigheten avser att utveckla arbetet.*

Denna återrapport har tagits fram av Sofia Mokdad Biglert.

Beslut i detta ärende har fattats av vikarierande överdirektör Thomas Hagman. Ärendet har föredragits av Sofia Mokdad Biglert, enheten Ersättningar. Övriga som deltagit i den slutliga handläggningen är Linda Schön Doroci, verksamhetsområdesdirektör VO Direkt, Stefan Popovic, avdelningschef avdelningen Kundsupport och Ersättning och Åse-Marie Linderö, enhetschef enheten Ersättningar. Beslutet är fastställt digitalt i Diariet och saknar därför namnunderskrifter.

Thomas Hagman  
Vikarierande överdirektör

Sofia Mokdad Biglert  
Kvalificerad handläggare

## 1 Sammanfattning

Geografisk och yrkesmässig rörlighet är centralt för Arbetsförmedlingens uppdrag att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt. För att det ska fungera krävs att arbetssökande möter en tydlighet i vad de förväntas göra och att kraven på yrkesmässig och geografisk rörlighet balanseras upp av ett ändamålsenligt stöd från myndighetens sida. Dokumentationen under processen är en nyckel både för att driva mot resultat och för att kunna arbeta med systematiska kontroller. Därför prioriterar Arbetsförmedlingen utvecklingen av handlingsplanens utformning och att den används korrekt. Sammantaget är detta en viktig utgångspunkt för att arbeta med matchning på ett effektivt sätt.

Uppdraget innebär ett betydande utvecklingsarbete som omfattar stora delar av verksamheten. Utveckling omfattar både metoder och systemstöd och arbetet bedöms behöva pågå under en längre tid.

### *Arbetsförmedlingen utvecklar handlingsplanens innehåll*

Arbetsförmedlingen har utvecklat innehållet i den individuella handlingsplanen avseende geografiskt och yrkesmässigt sökområde. Detta innebär att förväntningarna på den arbetssökande blir tydligare avseende kravet på rörlighet och ger förutsättningar för myndighetens arbete med stöd, uppföljning och kontroll. Sökområdet kommer följas upp senast var sjätte månad i samband med uppföljningssamtal med den arbetssökande och i granskningen av aktivitetsrapporterna. Arbetsförmedlingen kommer också följa upp hur många handlingsplaner som innehåller en bedömning av sökområdet.

### *Arbetsförmedlingen stärker kontrollen av arbetssökande*

Från den 1 juni har Arbetsförmedlingen stärkt kontrollen av arbetssökande genom att i större utsträckning granska lämpligheten i de sökta jobb som den arbetssökande redovisat i aktivitetsrapporten. Arbetsförmedlingen granskar också om den arbetssökande har begränsat sitt yrkesmässiga och/eller geografiska sökområde i de ärenden som Arbetsförmedlingen har bedömt att den arbetssökande inte får göra det. En mer kvalitativ granskning av lämpligheten i de sökta jobben bedöms leda till att fler meddelanden skickas till arbetslöshetskassorna eller enheten Ersättningsprövning, men också större möjlighet att identifiera arbetssökande som behöver stöd i att bli mer effektiva i sitt jobbsökande, bland annat genom att bredda sitt arbetssökande till orter och branscher som har behov av arbetskraft.

### *Stöd till arbetssökande med särskilt beaktande av arbetskraftsbehov som uppstår i samband med stora företagsetableringar och företagsexpansioner*

För att öka rörligheten på arbetsmarknaden har Arbetsförmedlingen vidtagit flera åtgärder för att stötta arbetssökande och arbetsgivare. Bland annat har en ny omgång av projektet sommarjobb i norr genomförts, och pilotprojekt har utformats för att testa och utveckla metoder för platsanvisningar och platsförslag vid flytt och pendling till arbetsgivare i norra Sverige. Inom ramen för arbetsmarknadsutbildning har Arbetsförmedlingen testat att förlägga det arbetsplatsförlagda lärandet hos arbetsgivare i norra Sverige. Arbetsförmedlingen har också hemställt till regeringen

om höjda ersättningsnivåer för intervju- och programresor, vilket myndigheten bedömer ge arbetssökande bättre förutsättningar att besöka arbetsgivare och delta i arbetsmarknadsutbildningar på annan ort.

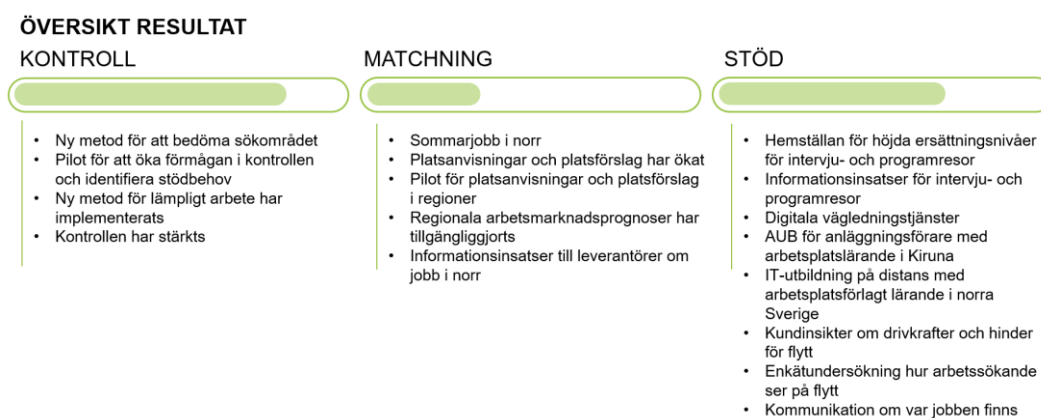
För att få kunskap och insikter om arbetssökandes drivkrafter och hinder för flytt har Arbetsförmedlingen genomfört undersökningar som visar att var fjärde inskriven kan tänka sig att flytta till ett jobb, majoriteten är dock tveksamma till en flytt och dessa behöver få information, vägledning och motiveras till rörlighet för att snabbare komma ut i arbete. I syfte att lära av andras erfarenhet har Arbetsförmedlingen gjort en utblick i hur olika EU/EES-länder arbetar med rörelsefrämjande åtgärder.

Arbetsförmedlingen har dessutom fortsatt arbetet med att främja kompetensförsörjning till stora företagsetableringar och företagsexpansioner, bland annat genom den nationella samordningsfunktionen och med kansliet för Omvandling och matchning i norr.

### Resultat av vidtagna åtgärder

Förflyttningen av verksamheten och det omfattande utvecklingsarbete som pågår behöver tid för att genomföras och implementeras i verksamheten. Det innebär att det sammantagna resultatet av förändringarna kommer att kunna redovisas först längre fram.

Figur 1 Översikt över resultat av utvecklingsarbetet inom områdena kontroll, matchning och stöd.



Figur 1 visar vilka åtgärder som myndigheten vidtagit inom områdena kontroll, matchning och stöd till arbetssökande. Den gröna markeringen indikerar hur långt myndigheten har kommit i utvecklingsarbetet inom respektive område.

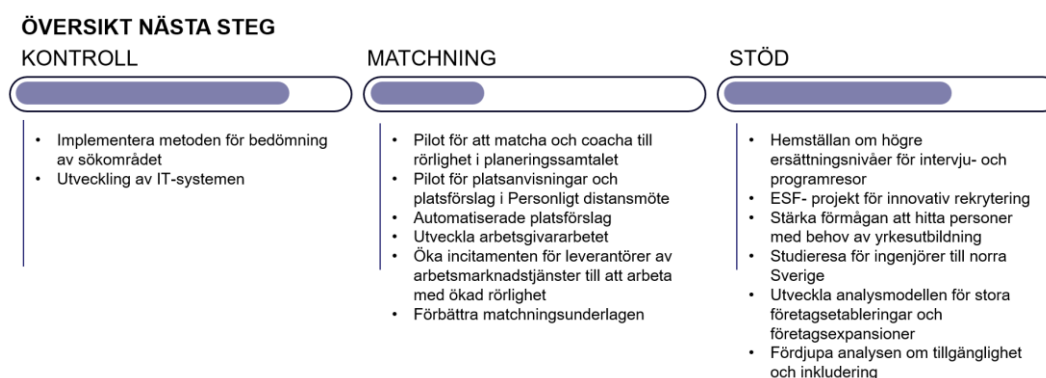
I dagsläget är det en relativt liten andel handlingsplaner som innehåller en bedömning av sökområdet, men andelen förväntas öka i takt med att den nya metoden implementeras i verksamheten under hösten. Den stärkta kontrollen visar än så länge enbart en mindre ökning av antalet meddelanden till arbetslöshetskassorna och enheten Ersättningsprövning, men även här förväntas en ökning ske under hösten. Användningen av platsförslag och platsanvisning har gått upp under året. Ett första pilotprojekt där platsanvisningar och platsförslag har testats för att få arbetssökande att flytta till jobb i norra Sverige, har bidragit med

viktiga insikter, bland annat att arbetsgivarna var positivt inställda. Insikterna ska ligga till grund för fortsatt metodutveckling för ökad kvalitet i matchningsarbetet. Projektet sommarjobb i norr resulterade i 37 anställningar, varav 11 arbetssökande sedan fick fortsatt anställning och har valt att flytta till norra Sverige.

### Nästa steg i utvecklingen

Arbetsförmedlingen har en nationell införandeprocess för förändringsledning, och under hösten startar en sådan process för att införa de nya metoder och arbetsätt som tagits fram inom ramen för uppdraget.

Figur 2 Översikt över nästa steg i utvecklingen inom områdena kontroll, matchning och stöd.



Figur 2 visar vilka åtgärder Arbetsförmedlingen i nästa steg behöver fortsätta att utveckla inom områdena kontroll, matchning och stöd. Den blå markeringen indikerar hur långt myndigheten har kommit i utvecklingsarbetet inom respektive område och den vita hur mycket som återstår.

I nästa steg behöver Arbetsförmedlingen fortsätta verksamhetsutvecklingen mot mer matchning och stöd för att öka rörligheten på arbetsmarknaden. I detta arbete är det viktigt att förbättra myndighetens registerkvalitet och därmed matchningsunderlagen. Arbetsförmedlingen behöver också utveckla arbetsgivararbetet och öka incitamenten för myndighetens leverantörer av matchningstjänster att arbeta med rörlighet.

För kontrollen av arbetssökande kommer utvecklingen av myndighetens systemstöd innebära ett viktigt nästa steg framåt, bland annat genom mer automatiserade bedömningar av den arbetssökandes sökområde och datadriven uppföljning av aktivitetsrapporterna. Utvecklingen av systemstöden är generellt viktig för att öka effektiviteten, likabehandlingen och enhetligheten i bedömningar och arbetsätt. Avslutningsvis behöver analysen om tillgänglighet och inkludering fördjupas.



## 2 Inledning

Arbetsmarknaden förändras i snabb takt och ställer höga krav på anpassningsförmåga och kompetensutveckling mitt i arbetslivet. Digitaliseringen och teknikutvecklingen förändrar kompetensbehoven och den demografiska utvecklingen medför svårigheter att hitta personer med rätt kompetens inom flera bristyrken.<sup>1</sup>

Utöver kompetensbrist råder det i vissa regioner också brist på arbetskraft. Detta gäller särskilt i norra Sverige<sup>2</sup> där en omfattande satsning på fossilfri industri och elektrifiering just nu växer fram. De kommuner<sup>3</sup> som berörs mest av satsningen behöver växa mycket på kort tid, eftersom efterfrågan på kompetens och arbetskraft inte kan tillgodoses av de personer som idag bor i regionen. En befolkningsutveckling i Norrbotten och Västerbotten motsvarande 90 000 personer är möjlig inom en tioårsperiod<sup>4</sup>. Arbetskraften behöver således komma från andra delar av landet men också från andra länder<sup>5</sup>. Automatisering av yrken eller arbetsuppgifter kan också täcka ett visst arbetskraftsbehov, men det gäller i högre grad för exempelvis maskin- och processoperatörer samt montörer, och i lägre grad för bland annat omsorgsyrken<sup>6</sup>. Den genomgripande samhällsomvandlingen medför behov av arbetskraft inom så gott som alla sektorer, inte minst offentlig sektor.

Den svenska ekonomin är inne i en lågkonjunktur med en försämrad arbetsmarknad som följd, samtidigt som det i vissa branscher och regioner är stor brist på kompetens och arbetskraft. Det är tydligt att utvecklingen skiljer sig kraftigt åt i olika delar av landet. I flera av länen i södra Sverige, däribland storstadslänen, har antalet inskrivna arbetslösa ökat tydligt. I flera län i mellersta och norra Sverige är utvecklingen betydligt starkare, och antalet inskrivna arbetslösa har inte ökat i någon vidare omfattning.<sup>7</sup>

Obalansen innebär att arbetssökande i hög utsträckning behöver rikta sitt arbetssökande till de yrken och orter där det finns ett arbetskraftsbehov, vilket kan betyda att den arbetssökande behöver växla yrke och/eller pendla eller flytta för att få ett nytt jobb. I detta avseende är det centralt att arbetslöshetsförsäkringen fungerar som en omställningsförsäkring, det vill säga en ekonomisk trygghet under tiden som den arbetssökande ställer om mellan två arbeten, samtidigt som både den arbetssökande och Arbetsförmedlingen verkar för att tiden i arbetslöshet ska bli så kort som möjligt. Det gäller även deltagare i program<sup>8</sup>. Kravet på den arbetssökande att aktivt söka lämpliga arbeten är också avgörande för arbetslöshetsförsäkringens legitimitet.

---

<sup>1</sup> Arbetsförmedlingen, Omvärldsrapport 2023 - Demografi, teknikutveckling och arbetsmarknadspolitik.

<sup>2</sup> Med norra Sverige avses i denna rapport Norrbottens och Västerbottens län.

<sup>3</sup> Boden, Kiruna, Gällivare, Luleå och Skellefteå.

<sup>4</sup> Delrapport från utredare med uppdrag att främja koordinering av insatser för hållbart samhällsbyggande i Norrbottens och Västerbottens län (Fi 2022:A).

<sup>5</sup> Strategi för nyindustrialiseringen och samhällsomvandlingen i Norrbottens och Västerbottens län. (KN2024/01434)

<sup>6</sup> Arbetsförmedlingen analys, 2020:5. Automatiseringen på den svenska arbetsmarknaden.

<sup>7</sup> <https://arbetsformedlingen.se/statistik/analyser-och-prognoser/analys-och-utvardering/2024/arbetsmarknadslaget-kvartal-2-2024>

<sup>8</sup> 1 § lagen (2000:625) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten

En fjärdedel av de arbetssökande som är inskriva på Arbetsförmedlingen uppger att de kan tänka sig att flytta till ett jobb, och det är viktigt att Arbetsförmedlingen lyckas fånga upp och ta tillvara deras intresse. Samtidigt är majoriteten av inskrivna arbetssökande tveksamma till en flytt och här behöver Arbetsförmedlingen i stället informera, vägleda och motivera till rörlighet för att de snabbare ska komma ut i arbete. Tre av fyra inskrivna arbetssökande uppger också att de kan tänka sig att utbilda sig till ett nytt yrke om de får ett jobb där de bor, vilket bör ge goda förutsättningar att stötta arbetssökande till yrkesväxling.

Geografisk och yrkesmässig rörlighet är centralt för Arbetsförmedlingens uppdrag att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt. För att det ska fungera krävs att arbetssökande möter en tydlighet i vad de förväntas göra och att kraven på yrkesmässig och geografisk rörlighet balanseras upp av ett ändamålsenligt stöd från myndighetens sida. Dokumentation under processen är en nyckel både för att driva mot resultat och för att kunna arbeta med systematiska kontroller. Därför prioriterar Arbetsförmedlingen utvecklingen av handlingsplanens utformning och att den används korrekt. Sammantaget är detta en viktig utgångspunkt för att arbeta med matchning på ett effektivt sätt.

Arbetsförmedlingen fortsätter nu arbetet med att se över och utveckla arbetssätt för att öka den geografiska och yrkesmässiga rörligheten bland arbetssökande. Arbetsförmedlingens tidigare genomförda åtgärder på området redovisas bland annat i återrapporten till regeringen ”Kompetensförsörjning, arbetsgivarkontakter och arbetsinriktade insatser, slutredovisning 2023”.<sup>9</sup>

## 2.1 Metod och genomförande

Arbetet med myndighetens regleringsbrevsuppdrag om att öka den geografiska och yrkesmässiga rörligheten bland arbetssökande, är nära sammankopplat med implementeringen av Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringens (IAF) föreskrifter och allmänna råd om lämpligt arbete (IAFFS 2024:1) och de åtgärder myndigheten genomför med anledning av IAF:s rapport 2023:2 *Hur arbetar Arbetsförmedlingen med geografiskt och yrkesmässigt sökområde?* Gemensamt utgör de ett prioriterat område och innebär sammantaget ett betydande utvecklingsarbete.

Arbetet omfattar stora delar av Arbetsförmedlingens verksamhet och medför både metod- och systemstödsutveckling. Båda dessa delar, samt ett omfattande införande, är nödvändiga förutsättningar för att Arbetsförmedlingen ska kunna uppnå de verksamhetsförflyttningar som uppdraget kräver. Systemstödsutvecklingen och metodutvecklingen är dessutom beroende av varandra och utvecklingen bedöms därför pågå under en längre tid. Utvecklingen av systemstöden är planerad att påbörjas under 2025.

---

<sup>9</sup> Arbetsförmedlingen. Kompetensförsörjning, arbetsgivarkontakter och arbetsinriktade insatser. Återrapport 13 oktober 2023.

Arbetet med uppdraget kräver ett nära samarbete mellan olika verksamhetsdelar och avdelningar, dels för att samordna kartläggningar och analyser, dels samordna åtgärder och aktiviteter.

För att fånga alla initiativ inom myndigheten genomfördes en inventering i alla verksamhetsdelar, varav de mest centrala åtgärderna redovisas i denna rapport. Inventeringen fungerade också som ett sätt att förankra arbetet i organisationen och skapa en medvetenhet om att uppdraget påverkar hela myndigheten.

Arbetsförmedlingen har också gjort en utblick i hur andra arbetsförmedlingar inom EU/EES arbetar med rörlighet på arbetsmarknaden genom att skicka ut en enkät till länderna i PES-nätverket (Network of European Public Employment Services).

## 2.2 Avgränsning

Redovisningen avgränsas till åtgärder som huvudsakligen vidtagits efter den förra åiterrapporten ”Kompetensförsörjning, arbetsgivarkontakter och arbetsinriktade insatser, slutredovisning 2023”<sup>10</sup> som lämnades till regeringen i oktober 2023. Redovisningen riktar således in sig på nyligen genomförda, pågående och planerade åtgärder för att öka den geografiska och yrkesmässiga rörligheten bland arbetssökande.

Redovisningen avgränsas också i förhållande till uppdrag 1 om arbetet med felaktiga utbetalningar och uppdrag 3.1 om förstärkt stöd för att effektivt sammanföra långtidsarbetslösa med arbetsgivare, samt uppdrag 3.7 att stärka och påskynda förenklingsarbete i Arbetsförmedlingens regleringsbrev för 2024.

## 2.3 Disposition

I **kapitel tre** redovisas hur Arbetsförmedlingen har utvecklat handlingsplanens innehåll avseende geografisk och yrkesmässig rörlighet, samt den nya metod som myndigheten tagit fram för att bedöma sökområdet.

I **kapitel fyra till tio** redovisas vilka åtgärder Arbetsförmedlingen har vidtagit för kontroll, matchning och stöd till arbetssökande och arbetsgivare.

I **kapitel 11 och 12** redovisas resultat och nästa steg i utvecklingen av Arbetsförmedlingens arbete med att öka den geografiska och yrkesmässiga rörligheten bland arbetssökande.

---

<sup>10</sup> Arbetsförmedlingen. Kompetensförsörjning, arbetsgivarkontakter och arbetsinriktade insatser. Åiterrapport 13 oktober 2023. <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/var-verksamhet/styrning-och-resultat/aterrapportering/aterrapportering-regleringsbrevet-2023/kompetensforsorjning-arbetsgivarkontakter-och-arbetsinriktade-insatser-slutredovisning-2023>

## 2.4 IAF:s nya föreskrifter och allmänna råd om lämpligt arbete

Den 1 juni 2024<sup>11</sup> trädde IAF:s nya föreskrifter och allmänna råd om lämpligt arbete i kraft<sup>12</sup>. Föreskrifterna kompletterar bestämmelserna om lämpligt arbete i 44 § första stycket lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring och gäller vid bedömning av vad som ska anses som ett lämpligt arbete.

Föreskrifterna har inverkan på Arbetsförmedlingens arbete inom både kontroll av och stöd till arbetssökande. De ska exempelvis tillämpas vid bedömning av om den arbetssökande aktivt sökt lämpliga arbeten, och behöver även beaktas vid dokumentation av det geografiska och yrkesmässiga sökområdet handlingsplanerna.

### 2.4.1 Vad innebär de nya föreskrifterna?

De nya föreskrifterna innebär förtydliganden av sådant som redan framgick av tidigare föreskrifter på området, framför allt avseende den arbetssökandes geografiska och yrkesmässiga sökområde. Syftet med dessa förtydliganden har varit att göra föreskrifterna enklare att förstå och tillämpa och kraven på de arbetssökande som omfattas av föreskrifterna har kunnat tydliggöras. I praktiken medför de nya föreskrifterna dock en betydande förändring i Arbetsförmedlingens arbetssätt och ställer också krav på förändringar i systemstöden.

Enligt tidigare föreskrifter skulle den arbetssökandes geografiska och yrkesmässiga sökområde vidgas i takt med att arbetslösheten fortgår. Av de nya föreskrifterna framgår det att Arbetsförmedlingen ska göra en individuell bedömning av den arbetssökandes förutsättningar att få ett lämpligt arbete inom sitt nuvarande yrkesområde och inom dagpendlingsavstånd<sup>13</sup>. Om den arbetssökande i början av sin arbetslöshet bedöms ha goda förutsättningar att få ett lämpligt arbete kan Arbetsförmedlingen medge tidsbestämda begränsningar av den arbetssökandes sökområde. När tiden löpt ut får sökområdet inte längre begränsas.

---

<sup>11</sup> IAF:s tidigare föreskrifter (IAFFS 2015:3) om lämpligt arbete upphörde då att gälla.

<sup>12</sup> Föreskrifterna gäller för arbetssökande som söker arbetslöshetsersättning enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring och de som söker aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning enligt förordningen (2017:819) om ersättning till deltagare i arbetsmarknadspolitiska insatser.

<sup>13</sup> Med dagpendlingsavstånd avses ett avstånd mellan bostaden och arbetet som innebär högst tolv timmars frånvaro från bostaden per dag.

### 3 Arbetsförmedlingen utvecklar handlingsplanens innehåll

Under våren har Arbetsförmedlingen arbetat med att analysera och tolka de nya föreskrifterna om lämpligt arbete. Tidigare fick så gott som alla arbetssökande hela landet som sökområde i samband med att arbetslösheten inleddes och det gjordes ingen strukturerad och enhetlig uppföljning av sökområdet.

#### 3.1 Nya metoder och arbetssätt implementeras under hösten

Arbetsförmedlingens tolkning av föreskrifterna är att en bedömning av sökområdet ska göras när handlingsplanen upprättas, vilket görs i samband med planeringssamtalet som inträffar i inledningen av en arbetslöshetsperiod. Bedömningen ska också göras vid behov, när handlingsplanen förnyas och rutinmässigt i samband med det så kallade uppföljningssamtalet som ska ske minst var sjätte månad. För arbetssökande som ska börja jobba eller studera inom 90 dagar och därmed har möjlighet att sköta sina ärenden hos Arbetsförmedlingen helt på egenhand – genom det så kallade självserviceflödet – görs bedömningen dock först efter att de 90 dagarna har passerat<sup>14</sup>. Dessa arbetssökande får automatiskt en aktivitet i sin handlingsplan om att kontakta Arbetsförmedlingen senast det datum de angett att de har jobb eller studier.

Om Arbetsförmedlingen bedömer att den arbetssökande har goda möjligheter att hitta ett lämpligt arbete inom dagpendlingsavstånd och/eller inom sitt nuvarande yrkesområde, får sökområdet enligt myndighetens tolkning begränsas i högst sex månader från det att arbetslösheten inleddes, därefter får sökområdet i normalfallet inte begränsas. Eftersom det är en individuell bedömning som ska göras kan tiden för begränsningen dock bli både kortare och längre än sex månader. Om möjligheterna däremot inte är goda får den arbetssökande inte begränsa sig till sitt dagpendlingsområde och/eller sitt nuvarande yrkesområde.

Bedömningen ska sedan dokumenteras i handlingsplanen, vilket innebär att kraven blir tydliga för den arbetssökande samtidigt som den utgör ett stöd i hur den arbetssökande ska agera för att komma snabbare ut i arbete eller studier. Dokumentationen skapar också förutsättningar för myndighetens arbete med uppföljning och kontroll.

Inför den 1 juni uppdaterade myndigheten bland annat handläggarstödet för handlingsplanen med en metod för hur bedömningen av den arbetssökandes geografiska- och yrkesmässiga sökområde nu ska göras, och information om det förändrade arbetssättet kommunicerades internt inom myndigheten. Arbetsförmedlingens bedömning är dock att ytterligare aktiviteter är nödvändiga för att implementera de nya metoderna och arbetssättet i den operativa verksamheten. Sådana aktiviteter är planerade att ske med start under hösten 2024, inom ramen för

---

<sup>14</sup> Ca 20 000 personer i genomsnitt per månad omfattas av självserviceflödet.

myndighetens utarbetade införandeprocess (se avsnitt 11). Arbetsförmedlingen har bland annat identifierat att det finns ett behov hos arbetsförmedlarna att få stöd i samtals teknik inför dialog med arbetssökande om geografisk- och yrkesmässig rörlighet. I dagsläget är det endast en mindre andel handlingsplaner som innehåller en ny bedömning av sökområdet.

Arbetsförmedlingen genomför samtidigt ett stort utvecklingsarbete för att öka kvaliteten i handlingsplanen<sup>15</sup>, som ska ge arbetssökande ökade möjligheter att ta till sig informationen och kunna agera på innehållet i sin handlingsplan. Myndigheten ser fördelar med att samordna införandena av ökad kvalitet i handlingsplanen och ökad rörlighet bland arbetssökande, samt införandet av en effektivare arbetsmarknadsutbildning (se avsnitt 6.1) varför avstämning sker löpande.

### 3.2 Inledningsvis görs bedömningen manuellt

Arbetsförmedlingen kommer till en början att göra bedömningarna av geografiskt och yrkesmässigt sökområde manuellt, men avsikten är att arbetsförmedlarna på sikt ska få vägledning av den automatiskt genererade sökstrategin. Utvecklingen av mer automatiserade lösningar är en förutsättning för effektivisering av Arbetsförmedlingens arbete med individuella handlingsplaner. Arbetsförmedlingen planerar dessutom att utöka antalet sökande som får en automatiskt genererad handlingsplan inom det så kallade digitala basflödet. Detta ställer krav på automatiserade bedömningar av bland annat geografiskt och yrkesmässigt sökområde.

Den automatiskt genererade sökstrategin<sup>16</sup> behöver utvecklas för att den ska kunna utgöra ett stöd i bedömningen av sökområdet. Sedan maj 2024 används data på nationell nivå från de nya arbetsmarknadsbedömningarna för yrken, Arbetsförmedlingens yrkesbarometer, vid beräkning av den automatiskt genererade sökstrategin. Yrkesbarometern ger nulägesbedömning och prognos över efterfrågan på arbetskraft, både på nationell och regional nivå (se avsnitt 5.1). Detta skapar förutsättningar för att i förlängningen även göra mer kvalificerade bedömningar av hur möjligheten till jobb ser ut inom den arbetssökandes hemregion vilket således ger bättre förutsättningar att bedöma behovet av geografisk breddning.

Det skapar även förutsättningar för mer detaljerade bedömningar och rangordning av möjligheten till jobb inom olika yrken. Arbetsförmedlingen har för avsikt att utveckla bedömningen som genererar ett fokusyrke och att ett sökintervall ska göras både mot den regionala och nationella yrkesprognosen, för att därigenom kunna ge ett stöd även i bedömningen av geografiskt sökområde. Därutöver avser myndigheten att

---

<sup>15</sup> Arbetsförmedlingen. Utveckla arbetet med individuella handlingsplaner Arbetsförmedlingens återrapportering regleringsbrev 2022 uppdrag 3.2.

<sup>16</sup> Den automatiskt genererade sökstrategin baseras på de uppgifter den arbetssökande lämnade vid inskrivningen, och innebär att den arbetssökande får ett fokusyrke (vilket yrke den arbetssökande framför allt bör fokusera på) och ett sökintervall (hur många jobb hen bör söka för att ha ett effektivt arbetssökande).

initiera utveckling för att resultatet av bedömningen ska kunna anges som flera fokusyrken i handlingsplanen, i stället för bara ett.

Under våren har Arbetsförmedlingen påbörjat ett utvecklingsarbete för att göra handlingsplanerna mer tydliga avseende geografiskt och yrkesmässigt sökområde. I april 2024 lades en ny text in i de handlingsplaner som upprättas eller förnyas (se bilaga 1). Texten syftar till att den arbetssökande ska få en bättre förståelse för vad som är ett lämpligt arbete samt behovet av att bredda sitt arbetssökande geografiskt och yrkesmässigt. Motsvarande text har även lagts in i handläggningssystemet BÄR riktat till arbetsförmedlaren, med syftet att ge ett bättre stöd för dialog med den arbetssökande om vikten av att söka lämpliga jobb samt att bredda sitt sökområde.

### **3.3 Uppföljning av innehållet i handlingsplanen**

Innehållet avseende geografisk och yrkesmässig rörlighet i handlingsplanen ska följas upp löpande i uppföljningssamtal med den arbetssökande, eller vid behov när handlingsplanen förnyas, samt när den arbetssökande skriver in sig på nytt vid Arbetsförmedlingen. Vid dessa tillfällen ska arbetsförmedlaren exempelvis ta hänsyn till om den arbetssökande genomgått en ny utbildning eller fått ny arbetslivserfarenhet, som ändrar bedömningen av den arbetssökandes möjligheter att få ett lämpligt jobb, inom dagpendlingsavstånd och inom sitt yrkesmässiga sökområde. Det kan också handla om att den arbetssökande flyttat till en annan ort där arbetskraftsbehovet ser annorlunda ut, och därför påverkar tidigare gjord bedömning.

Uppföljning av innehållet i handlingsplanen kommer också att göras i granskningen av den arbetssökandes aktivitetsrapporter (se avsnitt 4.1.2).

Under första kvartalet 2025 kommer Arbetsförmedlingen också att genomföra en kvalitativ ärendegranskning för att följa upp den övergripande kvaliteten i handlingsplanen. I granskningen ingår bland annat att titta på hantering av geografiskt sökområde och sökintervall.

Arbetsförmedlingen kommer dessutom att fortlöpande följa upp resultatet avseende om handlingsplanerna innehåller en bedömning av sökområdet inklusive eventuella begränsningar. Målet är att samtliga handlingsplaner för de arbetssökande som omfattas av den nya föreskriften ska innehålla en bedömning av sökområdet.

## 4 Arbetsförmedlingen stärker kontrollen av arbetssökande

Uppföljningen och kontrollen av arbetssökande är central i arbetet med att öka den geografiska och yrkesmässiga rörligheten bland arbetssökande. Granskningen av aktivitetsrapporterna ger bland annat information om på vilka orter och inom vilka yrken den arbetssökande söker jobb. Denna information kan Arbetsförmedlingen använda för att stötta och styra den arbetssökande att bli mer effektiv i sitt arbetssökande.

### 4.1 Metoderna för kontrollarbetet har utvecklats

Arbetsförmedlingen har under våren 2024 genomfört en omfattande metodutveckling av arbetet med kontrollen av arbetssökande. Detta har gjorts utifrån den kritik myndigheten har fått från IAF, de nya forskrifterna om lämpligt arbete, och uppdraget att öka den geografiska och yrkesmässiga rörligheten bland arbetssökande.

#### 4.1.1 Arbetsförmedlingens tolkning av underrättelseskyldigheten

Arbetsförmedlingen ska skicka en underrättelse till arbetslöshetskassan om det kan antas att den arbetssökande inte aktivt har sökt lämpliga arbeten<sup>17</sup>.

Sanktionsbestämmelsen innehåller två rekvisit, att den arbetssökande ska söka arbeten aktivt och att de sökta arbetena ska vara lämpliga.

Den arbetssökande kan utan att ha vidgat sitt yrkesmässiga eller geografiska sökområde både ha sökt arbeten aktivt och uppfyllt kravet på att de sökta arbetena är lämpliga. I en sådan situation finns det inte skäl att anta att den arbetssökande har misskött sitt arbetssökande genom att inte aktivt ha sökt lämpliga arbeten och därmed finns inte rättsligt stöd för att skicka en underrättelse till arbetslöshetskassan.

Om en arbetssökande i syfte att kunna bo kvar på sin hemort inte vidgar sitt geografiska sökområde, men aktivt söker arbeten som inte kan anses vara olämpliga, kan den aktuella sanktionsgrunden inte användas för att få den arbetssökande att vidga sitt sökområde och därigenom öka sina chanser att få ett arbete.

En sådan situation måste därför hanteras på annat sätt, genom att Arbetsförmedlingen erbjuder den arbetssökande stöd för att effektivisera arbetssökandet genom att vidga sökområdet, exempelvis genom platsanvisning, platsförslag eller andra åtgärder. Om den arbetssökande exempelvis inte söker ett anvisat arbete kan det leda till en underrättelse, men i så fall på en annan sanktionsgrund.

---

<sup>17</sup> 43§ 5 p. Lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring och 6 kap, 2§ 7 p. förordningen (2017:819) om ersättning till deltagare i arbetsmarknadspolitiska insatser.



#### 4.1.2 De nya metoderna för lämpligt arbete har implementerats

De nya metoderna för lämpligt arbete som Arbetsförmedlingen har utvecklat under våren har implementerats i verksamheten och kontrollen har därmed stärkts. Sedan den 1 juni kontrollerar Arbetsförmedlingen om den arbetssökande har begränsat sitt yrkesmässiga och/eller geografiska sökområde. Detta gäller dock bara för de ärenden där det finns en dokumenterad bedömning av sökområdet i handlingsplanen. Arbetsförmedlingen gör också en mer kvalitativ granskning av om de sökta jobb som den arbetssökande har redovisat i aktivitetsrapporten, är lämpliga utifrån den arbetssökandes kvalifikationer och vad som krävs för yrket. Detta till skillnad från tidigare då myndigheten utöver sökaktivitet endast kontrollerade om de sökta jobben var uppenbart olämpliga<sup>18</sup>.

Den mer kvalitativa granskningen bedöms leda till fler meddelanden till arbetslöshetskassorna eller enheten Ersättningsprövning i de fall som den arbetssökande inte aktivt har sökt lämpliga arbeten. Den stärkta kontrollen visar än så länge enbart en mindre ökning av antalet meddelanden till arbetslöshetskassorna och enheten Ersättningsprövning. Det kan dels förklaras av att implementeringen skedde under juni och att bemanningen var lägre under sommarmånaderna, dels av att det tar tid för nya rutiner att sätta sig. Förväntningen är att antalet meddelanden kommer öka under hösten när rutinen för den nya metoden har satt sig.

Den information som kommer fram i kontrollen av aktivitetsrapporterna som inte leder till ett meddelande, kommer i stället att återkopplas till arbetsförmedlarna i en daganteckning i Arbetsförmedlingens informationssystem (AIS)<sup>19</sup>. Daganteckningen blir ett viktigt underlag för att följa upp jobbsökandet. Utifrån den bedömer arbetsförmedlaren vilket stöd som är lämpligt att sätta in för att den arbetssökande snabbare ska komma ut i arbete eller studier. Det kan exempelvis röra sig om platsförslag eller platsanvisning.

#### 4.1.3 Pilotprojekt för att öka förmågan i kontrollen

Under våren 2024 genomförde Arbetsförmedlingen ett pilotprojekt med syftet att utveckla metoden för att bedöma lämpligheten i sökta arbeten på ett mer kvalitativt sätt än vad myndigheten har gjort tidigare. Avsikten med detta var att utveckla förmågan att kontrollera lämpligheten i sökta arbeten generellt, med ambitionen att skicka fler meddelanden till arbetslöshetskassorna och enheten Ersättningsprövning om de sökta jobben inte är lämpliga och därmed för få. Pilotprojektet handlade också om att utveckla metoder för att bedöma om den arbetssökande har begränsat sitt sökområde yrkesmässigt och/eller geografiskt eller inte.

Pilotprojektet visar att det finns utmaningar i att bedöma om sökta jobb är lämpliga enbart utifrån uppgifterna i aktivitetsrapporten. Det visar också att Arbetsförmedlingens bedömning av sökområde och dokumentationen av detta är en förutsättning för kontrollen av om den arbetssökande har begränsat sitt yrkesmässiga

<sup>18</sup> IAF:s nya föreskrifter om lämpligt arbete förtydligar kraven på att jobb ska vara realistiska för den sökande att få utifrån utbildning, erfarenhet och andra kvalifikationer för att vara lämpliga.

<sup>19</sup> Daganteckningarna går att söka fram och har rubrikerna Återkoppling geografiskt och yrkesmässigt sökområde, respektive Återkoppling lämpligt arbete.

och/eller geografiska sökområde i strid med Arbetsförmedlingens bedömning. Likaså är dokumentationen av den arbetssökandes kvalifikationer och meriter viktig för att kunna göra kvalitativa bedömningar i kontrollen av lämpligheten i sökta arbeten.

Insikterna från pilotprojektet används dels för verksamhetsutveckling av den manuella granskningen av aktivitetsrapporter, dels i den kommande utvecklingen av den automatiska och riskbaserade granskningen av aktivitetsrapporter. En viktig slutsats av pilotprojektet är att den information som kommer fram vid granskningen av aktivitetsrapporterna kan bidra med värdefull input till arbetsförmedlarna inför uppföljningssamtalen med de arbetssökande.

#### **4.1.4 Handläggargstöden har uppdaterats**

Arbetsförmedlingen har under våren uppdaterat de handläggargstöd<sup>20</sup> som berör geografisk och yrkesmässig rörlighet samt lämpligheten i sökta jobb, för att dessa ska spegla de nya metoder och ställningstaganden som myndigheten har gjort inom området. Information om förändringarna har också kommunicerats internt i myndigheten.

#### **4.1.5 Samverkan med Sveriges a-kassor**

Arbetsförmedlingen samverkar med Sveriges a-kassor med anledning av de nya föreskrifterna om lämpligt arbete och att myndigheten stärker kontrollen. Bland annat har det förts en dialog om tolknings- och tillämpningsfrågor, exempelvis om i vilka fall ett ärende kan tänkas leda till en sanktion. På så vis får arbetslöshetskassorna också en möjlighet att förbereda sig på de nya typerna av bedömningar. Tillämpningen av regelverket bör också, så långt det är möjligt, överensstämma mellan arbetssökande med arbetslöshetsersättning och arbetssökande med programersättning. En enhetlig tillämpning möjliggör en bättre förutsägbarhet särskilt för de arbetssökande som rör sig mellan de båda ersättningsformerna.

## **4.2 Systemstöden behöver utvecklas**

Inledningsvis utförs den stärkta kontrollen av arbetssökande genom manuell hantering. Arbetsförmedlingen har dock för avsikt att utveckla systemstöden och tillgången till strukturerade data för att möjliggöra en mer automatiserad och datadriven uppföljning av aktivitetsrapporterna.

### **4.2.1 Behov av strukturerade data i aktivitetsrapporterna**

Bristen i indata försvårar möjligheten till automatiserade bedömningar av innehållet i aktivitetsrapporten. Utveckling av strukturerade data kommer att möjliggöra en mer effektiv kontroll och uppföljning av den arbetssökandes aktivitetsrapport, både

---

<sup>20</sup> Uppdateringar har gjorts i följande handläggargstöd: Ersättning till deltagare i program, Arbetslöshetsförsäkringen, Meddelanden till a-kassorna och till enheten Ersättningsprövning, Sanktioner till deltagare i arbetsmarknadspolitiska insatser, samt Handlingsplan för arbetssökande.

manuellt och automatiskt, bland annat avseende det geografiska och yrkesmässiga sökområdet.

Sedan maj 2024 kan den arbetssökande i strukturerad form (tidigare i fritext) ange i aktivitetsrapporten på vilken ort det sökta jobbet finns<sup>21</sup>. Arbetsförmedlingen avser också att utveckla fälten i aktivitetsrapporterna där den arbetssökande ska ange vilket yrke hen har sökt jobb inom till strukturerade data, samt fälten där den arbetssökande ska ange om det sökta arbetet är hel- eller deltid. Det senare för att göra mer korrekt bedömningar om den arbetssökande söker arbeten som motsvarar hela sitt arbetsutbud.

Information som samlas in genom strukturerade data, är också användbara i Arbetsförmedlingens arbete med stöd till arbetssökande.

#### **4.2.2 Den automatiska granskningen behöver vidareutvecklas**

Alla aktivitetsrapporter passerar en automatiskt och riskbaserad granskning. Risken förhåller sig till om Arbetsförmedlingen behöver agera på innehållet i aktivitetsrapporten eller inte, exempelvis genom att skicka ett meddelande till arbetslöshetskassan eller enheten Ersättningsprövning. Om en aktivitetsrapport bedöms ha låg risk för detta markeras den automatiskt som granskad. Om den däremot bedöms ha hög risk sorteras den ut till en kontrollhandläggare för manuell granskning. Den automatiska granskningen har gjort att Arbetsförmedlingen har haft möjlighet att fokusera de manuella resurserna på aktivitetsrapporter med hög risk och har därigenom ökat effektiviteten i kontrollarbetet.

Den automatiska och riskbaserade granskningen av aktivitetsrapporter kommer att utvecklas för att fånga upp och fördela ärenden till manuell granskning i de fall det finns indikationer på att de sökta arbetena på olika sätt inte är lämpliga. Utvecklingen leder till att fler ärenden än idag kommer sorteras ut till manuell granskning. Det rör sig bland annat om förbättrad kontroll avseende begränsning av det geografiska respektive yrkesmässiga sökområdet, de sökta arbetena i relation till angivna fokusyrken (inklusive så kallade bristyrken), behörighetsyrken, yrken med krav på visst körkort, heltid eller deltid och sökta arbeten utomlands.

#### **4.2.3 Utveckling av automatisk datadriven uppföljning**

Arbetsförmedlingen avser också att utveckla automatisk datadriven uppföljning, exempelvis baserat på innehållet i aktivitetsrapporten. Det kan handla om att den arbetssökande har sökt få jobb eller har begränsat sitt geografiska eller yrkesmässiga sökområde. Detta skulle kunna bidra till en ökad effektivitet genom att arbetsförmedlarna får automatiskt sammanställd information som kan ligga till grund för det matchande och stödjande arbetet.

---

<sup>21</sup> I den strukturerade formen är ort kopplad till aktuellt postnummer.

## 5 Arbetsförmedlingen förbättrar arbetet med matchning och stöd

För att öka den geografiska och yrkesmässiga rörligheten bland arbetssökande behöver Arbetsförmedlingen göra träffsäkra matchningar mellan arbetssökande och arbetsgivare, samt stötta genom att informera, vägleda och motivera arbetssökande att söka jobb i de regioner och branscher där det finns behov av arbetskraft. I detta arbete behöver behovet av arbetskraft som uppstår vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner särskilt beaktas.

### 5.1 Ny prognos för arbetskraftsbehov på regionalnivå

I april 2024 publicerades nya bedömningar för yrken i Arbetsförmedlingens yrkesbarometer, som ger nulägesbedömningar och prognoser över efterfrågan på arbetskraft, på både nationell och regional nivå (se bilaga 2). Tidigare använde myndigheten sig av den så kallade Yrkesprognosen som enbart gällde på nationell nivå. För Arbetsförmedlingens yrkesbarometer har myndigheten tagit fram en ny metod som presenterar bedömningar och prognoser som på ett bättre sätt svarar mot fler användares faktiska behov<sup>22</sup>. Den nya metoden innebär att arbetsgivare genom en enkätundersökning får svara på i vilken utsträckning de lyckas med sina rekryteringsförsök, vilket är en viktig grund för att få svar på hur utbud och efterfrågan inom olika yrken ser ut.

De regionala prognoserna gör att arbetsförmedlarna kan ge bättre stöd till den arbetssökande om var i landet det finns goda möjligheter att få jobb inom ett visst yrke. Den arbetssökande kan även hitta motsvarande information på Arbetsförmedlingens webbplats. Detta bidrar till att arbetssökande får information om möjligheten till jobb och därigenom kan fatta välinformerade beslut som kan leda till att de breddar sitt geografiska sökområde. På motsvarande sätt ökar förutsättningarna för arbetssökande att bredda sig yrkesmässigt då det även finns information om närliggande yrken.

En nackdel är att det inte finns bedömningar och prognoser för de yrken där det saknas tillräckligt många svar på enkäten. Arbetsförmedlingen arbetar fortlöpande för att få in fler enkätsvar. Därtill utvecklas en applikation för intern användning där interna bedömningar som kompletterar informationen för de yrken som saknar bedömning och prognos i yrkesbarometern visualiseras. Applikationen kommer att testas internt under hösten.

---

<sup>22</sup> Bedömningarna används också av Skolverket, Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH), Sveriges kommuner och regioner (SKR), Sveriges regioner och Migrationsverket.

## 5.2 Pilotprojekt om att matcha och coacha till rörlighet i planeringssamtalet

Under hösten genomför Arbetsförmedlingen ett pilotprojekt i syfte att testa nya metoder och arbetssätt i planeringssamtalet. Arbetsförmedlingen kommer arbeta fördjupat med matchning och coachning av deltagarna<sup>23</sup> för att öka deras geografiska och yrkesmässiga rörlighet. Pilotprojektet kommer också att testa hur arbetsförmedlarna på ett ändamålsenligt sätt kan använda den information som återkopplas från kontrollhandläggarna om hur den arbetssökande söker jobb (se avsnitt 4.1.2). Som ett led i detta kommer pilotprojektet också att testa vilken typ av stöd som blir relevant att sätta in. Erfarenheterna från pilotprojektet kommer användas för att ta fram metoder och utveckla system för återkopplingen, samt att identifiera vilka insatser och verktyg som kan bli aktuella att koppla på utifrån hur behovet av stöd ser ut. Utöver informationen från aktivitetsrapporterna kommer deltagarna också att följas upp genom kundundersökningar.

## 5.3 Digital vägledning för breddad matchning

Utöver befintlig tjänst för karriärvägledning som levereras av myndighetens upphandlade leverantörer har Arbetsförmedlingen under 2024 lanserat digitala verktyg för vägledning.

### *Upptäck andra yrken*

I mars 2024 lanserades tjänsten upptäck andra yrken, som är en digital matchningstjänst som hjälper arbetssökande att bredda sitt jobbsökande. Tjänsten testades i ett pilotprojekt under 2023 där återkopplingen från de som fick förslag på andra yrken var positiv. Tjänsten finns nu på Arbetsförmedlingens webbplats och vänder sig till arbetssökande som vill hitta ett nytt yrke utifrån sina befintliga kompetenser.

Den arbetssökande anger ett yrke och utifrån yrket ges AI-baserade förslag på andra passande yrken med liknande kompetenser och arbetsuppgifter, samt tips på lediga jobb i Platsbanken. Den arbetssökande har också möjlighet att ange sina kompetenser som sedan används för att rangordna de slutgiltiga förslagen. En uppföljning kommer att göras för att ta reda på om de arbetssökande som använt tjänsten hittar fler relevanta annonser.

Sedan lanseringen har tjänsten haft ca 19 000 besökare, och användarna ger den kundnöjdhetsbetyget 3.85 av 5 möjliga. Möjligheten att vidareutveckla tjänsten ska analyseras vidare, bland annat om möjligheten att erbjuda breddning utifrån andra parametrar, exempelvis befintliga bevakningar i Platsbanken och kompetensprofilen i Kandidatbanken<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup>Målgruppen består av utomeuropeiskt födda kvinnor (som är en prioriterad målgrupp hos Arbetsförmedlingen) med gymnasiekompetens och som är inskrivna vid Avdelningen för personligt distansmöte (PDM), vilket motsvarar ca 400 unika individer per månad.

<sup>24</sup> <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetsgivare/rekrytera/sok-kandidater>.

### Digital coachning

I april 2024 lanserades också tjänsten digital coachning, som stöttar arbetssökande på vägen mot nytt jobb. Syftet med tjänsten är att göra arbetssökande bättre rustade att möta arbetsmarknadens behov, att fler ska hitta nya vägar framåt och att fler får ett jobb inom de första sex månaderna från inskrivningen. Målet är korta ner tiden i arbetslöshet.

Tjänsten riktar sig främst till nyinskrivna arbetssökande som står nära arbetsmarknaden och bedöms ha goda möjligheter att få jobb inom 12 månader och därmed inte bedöms ha behov av insatser. Utifrån informationen som den arbetssökande lämnade vid inskrivningen guidas den arbetssökande till myndighetens utbud av digitala tjänster. Den arbetssökande får också olika uppgifter och utmaningar, till exempel att skicka spontanansökningar till tre företag. Ett flertal av dessa handlar om geografisk och yrkesmässig rörlighet.

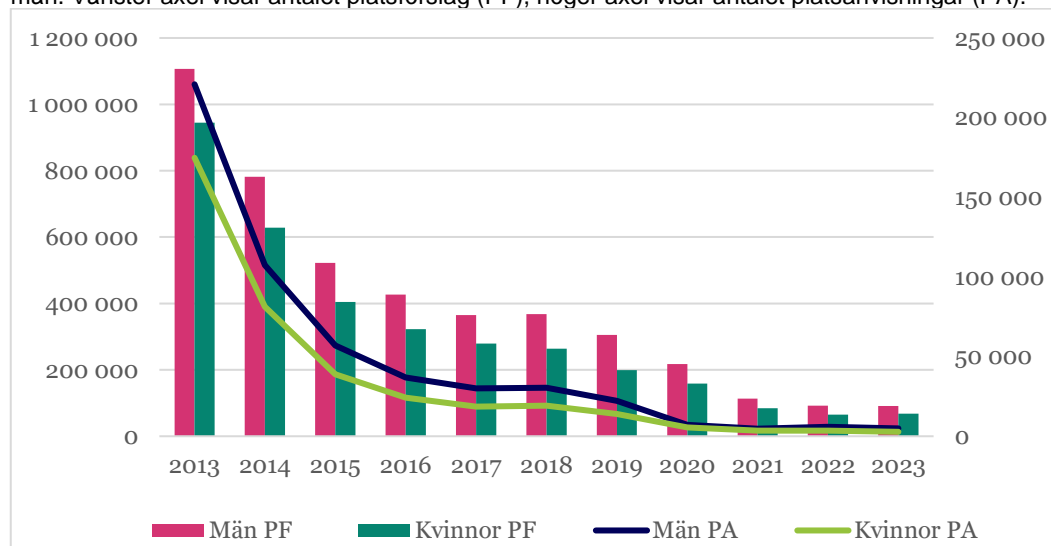
### Kandidatbanken

Arbetsförmedlingen har påbörjat ett analysarbete för att utveckla Kandidatbankens kompetensprofil, vilket bedöms bidra till ökad geografisk och yrkesmässig rörlighet. Detta genom att underlätta för arbetsgivare att hitta kandidater baserat på deras kompetens utan begränsning till vissa geografier och/eller vissa titlar i yrkeshistoriken. Kandidatbankens nya funktioner kommer vara på plats under 2025.

## 5.4 Matchning genom platsanvisning och platsförslag

Platsanvisningar och platsförslag<sup>25</sup> är verktyg som har funnits inom myndigheten under en längre tid, men användningen har sjunkit betydligt från 2013 till 2023.

Figur 3 Antal skickade platsanvisningar och platsförslag per år 2013 – 2023, fördelat på kvinnor och män. Vänster axel visar antalet platsförslag (PF), höger axel visar antalet platsanvisningar (PA).



Källa: Arbetsförmedlingens Datalager

<sup>25</sup> Arbetsförmedlingen. Kompetensförsörjning, arbetsgivarkontakter och arbetsinriktade insatser. Återrapport 13 oktober 2023.

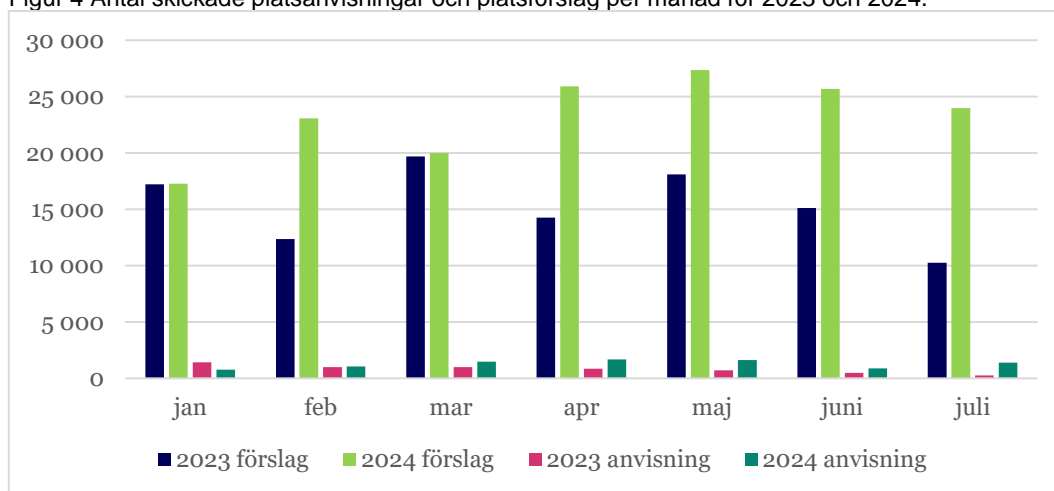
Figur 3 visar att användningen av platsanvisningar och platsförslag var som högst 2013, därefter har den minskat årligen.

Användningen av platsanvisningar och platsförslag var som högst 2013, när det fanns en stark styrning inom myndigheten att använda verktygen. Därefter har styrningen avtagit och användningen har minskat årligen.<sup>26</sup> Delar av den operativa verksamheten har dock i viss utsträckning fortsatt att använda verktygen. I takt med att användningen har minskat har andelen kvinnor som fått en platsanvisning eller ett platsförslag också sjunkit från 44 till 36 procent respektive 46 till 43 procent. Det ska även framhållas att under senare år har fler arbetssökande fått stöd från upphandlade leverantörer<sup>27</sup> med att matchas mot arbetsgivare, när leverantören ger den arbetssökande tips om jobb att söka registreras det inte som ett platsförslag i Arbetsförmedlingens system.

#### 5.4.1 Användningen ökar under 2024

Under 2024 har användningen av platsanvisning och platsförslag för januari till juli ökat jämfört med samma period under 2023. Ökningen kan till viss del förklaras av att verktygen har fått ökad uppmärksamhet inom myndigheten.

Figur 4 Antal skickade platsanvisningar och platsförslag per månad för 2023 och 2024.



Källa: Arbetsförmedlingens Datalager

Figur 4 visar att antalet platsanvisningar och platsförslag ökar för samtliga månader med undantag för januari. Störst är ökningen i juli månad då antalet mer än fördubblades.

#### 5.4.2 Platsanvisningar och platsförslag bedöms vara effektiva verktyg

Arbetsförmedlingen har i tidigare forskningsstudier funnit evidens för att förmedlingsarbetet och att den arbetssökande har fler möten där arbetsförmedlaren

<sup>26</sup> Arbetsförmedlingen. Kompetensförsörjning, arbetsgivarkontakter och arbetsinriktade insatser. Återrapport 13 oktober 2023.

<sup>27</sup> I juli 2024 deltog 17 procent i rusta och matcha av de arbetssökande som var inskrivna hos Arbetsförmedlingen.

lämnar platsanvisning eller platsförslag, ger goda effekter<sup>28</sup>. Även Riksrevisionen har i en granskning<sup>29</sup> konstaterat att arbetsförmedlare som jobbar med fokus på sökaktivitet hos den arbetssökande når ett bättre resultat. Att arbetsförmedlarnas arbetssätt får effekter för tiden i arbetslöshet har även Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) konstaterat i en forskningsstudie<sup>30</sup>.

Stärkt förmedlingsarbete anses ge goda effekter men visar på vissa skillnader i resultat mellan olika grupper. Arbetsförmedlingens studier visar bland annat att ett särskilt stöd till arbetssökande, inriktat på matchning, kan ge skillnader i effekter för olika grupper av arbetssökande. Effekten av det särskilda stödet visade sig vara något större för kortutbildade, för personer födda utanför Sverige och för personer som varit arbetslösa en längre tid. Män gynnades mer än kvinnor. Sammantaget visade studien att arbetssökande som står längre från arbetsmarknaden gynnades av det särskilda stödet.<sup>31</sup> Även senare forskningsstudier har visat att matchande insatser som riktas till arbetssökande som står längre från arbetsmarknaden ger god effekt till en relativt låg kostnad<sup>32</sup>.

#### 5.4.3 Information och stöd till medarbetarna uppdateras

Lärdomar från tidigare pilotprojekt<sup>33</sup> har visat att arbetsförmedlare behöver stöd för att använda verktygen platsförslag och platsanvisning, både generellt och för geografisk och yrkesmässig rörlighet. Därför kommer myndigheten under 2024 att förbättra stödet till medarbetare genom att bland annat uppdatera handläggarstöd och genomföra informationsinsatser. En viktig del i detta blir att myndighetsinternt börja informera mer om verktygen och hur de kan användas. Hittills har platsanvisning och platsförslag i interna kommunikationskanaler särskilt lyfts fram som verktyg för att visa arbetssökande vad som är lämpliga arbeten att söka.

#### 5.4.4 Pilotprojekt för att testa platsanvisning och platsförslag vid flytt till jobb

Arbetsförmedlingen saknar kunskap och erfarenhet om nyttan av att tillämpa platsanvisning och platsförslag i syfte att få arbetssökande att flytta till ett jobb. Denna kunskap är särskilt relevant vid beaktande av stora företagsetableringar och expansioner i norra Sverige där det är arbetskraftsbrist och finns ett stort behov av inflyttning.

Under 2024 genomför Arbetsförmedlingen två pilotprojekt i syfte att använda platsförslag och platsanvisning utifrån perspektivet att öka arbetssökandes geografiska och yrkesmässiga rörlighet. I pilotprojekten vill Arbetsförmedlingen testa hur matchningsverktygen kan bidra till kompetensförsörjningen vid stora

<sup>28</sup> Arbetsförmedlingen, *Effekter av förstärkta förmedlingsinsatser. Lärdomar från en försöksverksamhet*, dnr Af-2019/0048 4006.

<sup>29</sup> Riksrevisionen (2020:5), *Effektiviteten i förmedlingsverksamheten*.

<sup>30</sup> IFAU (2021:13), *Vad kännetecknar en framgångsrik arbetsförmedlare?*

<sup>31</sup> Arbetsförmedlingen, *Effekter av förstärkta förmedlingsinsatser. Lärdomar från en försöksverksamhet*, dnr Af-2019/0048 4006.

<sup>32</sup> Arbetsförmedlingen, *Analysera mindre omfattande matchningstjänster. Återrapport regleringsbrev 2020*, Af-2021/0015 9471.

<sup>33</sup> Återrapport 3.3 *Kompetensförsörjning, arbetsgivarkontakter och arbetsinriktade insatser* enligt Arbetsförmedlingens regleringsbrev för 2023.



företagsetableringar och expansioner och har därför ett särskilt fokus på den geografiska rörligheten bland arbetssökande.

*Pilotprojekt om geografisk rörlighet bland arbetssökande som står längre ifrån arbetsmarknaden*

I pilotprojektet har Arbetsförmedlingen testat att skicka platsanvisning och platsförslag, med utgångspunkt i platsannonser från Norrbotten och Västerbotten, till målgruppen som består av arbetssökande som står längre från arbetsmarknaden och bor i andra delar av landet. Syftet är att se om tillämpningen av platsanvisning och platsförslag bidrar till att arbetssökande söker dessa arbeten och i sin tur kan bidra till en ökad geografisk rörlighet på arbetsmarknaden. Ett ytterligare syfte är att bidra till kunskap om målgrupper och arbetssätt för att framöver kunna tillämpa matchningsverktygen på ett resurseffektivt sätt.

I pilotprojektet har myndigheten haft kontakt med både arbetssökande och arbetsgivare. Arbetsförmedlarna fick i uppgift att utgå från utvalda platsannonser och sedan matcha arbetssökande mot dessa. För att säkerställa kvalitet i matchningen kontaktades de arbetssökande vars utbildning och/eller erfarenhet stämde överens med vad som efterfrågas i arbetsgivarens annons. Kontakten med de arbetssökande var även viktig för att verifiera att annonsen var ett lämpligt arbete för den arbetssökande. Om arbetet ansågs vara lämpligt fick den arbetssökande en platsanvisning eller ett platsförslag enligt "varannan-principen". Kontakten med arbetsgivare syftade till att följa upp deras upplevelse av matchning via platsanvisning och platsförslag samt om de arbetssökande som fått platsanvisning eller platsförslag hade sökt arbetet.

Tre arbetsgivare med sammanlagt nio annonser var med i piloten. För dessa nio annonser skapades totalt 90 platsanvisningar och platsförslag. 16 ansökningar inkom till arbetsgivarna från platsanvisningarna<sup>34</sup> och tre ansökningar inkom till arbetsgivarna från platsförslag. I samtal med de tre arbetsgivare som deltog i piloten framkom att de i många fall haft svårt att nå de arbetssökande som skickat in en ansökan. En arbetsgivare hade gått vidare i rekryteringsprocessen med två av de arbetssökande som hade sökt en av tjänsterna, men ingen av dessa fick jobberbjudandet. En annan arbetsgivare fick inte tag på någon av de 15 arbetssökande som skickat in ansökan, vilket de tolkar som att den arbetssökande inte var intresserad av jobbet. Trots att det är resurskrävande att hantera ansökningar från kandidater som inte verkar intresserade av arbete som kräver en flytt, visar de tre arbetsgivare som ingick i pilotprojektet intresse av att fortsätta ett samarbete med Arbetsförmedlingen kring platsanvisningar och platsförslag. De uppger att de har ett stort behov av ny arbetskraft och bedömer att den lokala arbetskraften inte räcker till och därmed är beroende av att människor flyttar till dem från andra delar av Sverige.

---

<sup>34</sup> De arbetssökande som fått en anvisning om att söka arbete men som inte skickat in en ansökan på utsedd annons kommer att följas upp enligt Arbetsförmedlingens rutiner. Att inte söka ett anvisat arbete kan leda till en varning eller den arbetssökande stängs av från sin ersättning.

De arbetsförmedlare som var i kontakt med arbetssökande uppger att många arbetssökande upplevde en alltför stor personlig omställning att söka ett arbete som kräver en lång flytt med kort varsel. När de fick platsanvisningen eller platsförslaget var det ett par veckor kvar innan sista ansökningsdag. De arbetssökande kände stor osäkerhet kring de praktiska möjligheterna att snabbt kunna hitta en ny bostad. Många arbetssökande med familj uppgav att de inte kunde flytta på grund av hänsyn till övriga familjemedlemmar<sup>35</sup>.

Arbetsförmedlarna uttryckte även att brister i registerkvaliteten kring de arbetssökande försvårar ett effektivt urvalsarbete och därtill matchningen. För att öka effektiviteten och ha en hög träffsäkerhet vid platsanvisningarna behöver uppgifter om arbetssökande vara aktuella.

En ytterligare slutsats är att arbetssökande redan tidigt i sin arbetslöshet behöver få konkret information om vilka krav som finns kring yrkesmässig och geografisk rörlighet. Användandet av platsanvisning kan vara ett verktyg för att visa arbetssökande på möjligheten att få ett arbete på en annan geografisk plats eller i ett annat yrke.

#### *Pilotprojekt om geografisk rörlighet bland arbetssökande som står närmare arbetsmarknaden*

Pilotprojektet utgår från platsannonser i Norrbotten och Västerbotten och avser en målgrupp av arbetssökande som är inskrivna på Arbetsförmedlingens verksamhet för personligt distansmöte. Detta innebär att de arbetssökande som ingår i pilotprojektet står närmare arbetsmarknaden jämfört med de arbetssökande som ingår i pilotprojektet som beskrivs ovan. Syftet är att följa upp om tillämpning av matchningsverktygen platsanvisning och platsförslag får folk att öka sin geografiska rörlighet genom att flytta för ett jobb. Ytterligare syfte med piloten är att inhämta kunskap om arbetssätt och målgrupper. Detta är viktigt för att möjliggöra mer resurseffektivt användande av platsanvisning och platsförslag i syfte att öka geografisk och yrkesmässig rörlighet bland arbetssökande. Pilotprojektet startar hösten 2024 och pågår fram till början på 2025.

Urvalet av de arbetssökande som ingår i pilotprojektet ska bestå av den grupp arbetssökande som är mest benägna att flytta för ett arbete. Genom ett sådant förhållningssätt bör de resultat som framkommer i pilotprojektet vara det bästa möjliga resultat som kan Arbetsförmedlingen kan nå inom en målgrupp. I urvalet av arbetssökande gör myndigheten antagandet att de arbetssökande som har nytta av att flytta för ett jobb även är de arbetssökande som är mest benägna att flytta. Urvalet av arbetssökande baseras på flera parametrar så som fokusyrke, tid i arbetslöshet, bostadsort och ålder. En viktig parameter som används i urvalet för att nå målgruppen är att studera antalet lediga jobb per arbetslös (stramheten)<sup>36</sup> i olika geografiska områden. Genom att jämföra yrkesstramheten mellan olika geografiska

<sup>35</sup> Dessa upplevda hinder är i många fall inte skäl för att få begränsa sitt geografiska sökområde utifrån föreskriften om lämpligt arbete (IAFFS 2024:1).

<sup>36</sup> Läs mer om stramhet i Arbetsförmedlingen, *Hur effektiv är matchningen av arbetslösa till jobb?* Dnr Af-2021/0034 3504.

områden kan vi uppskatta vilka arbetssökande med specifika fokusyrken som är minst troliga att "flytta på" eftersom de har en god arbetsmarknad på hemorten. Inom den framtagna målgruppen genomförs ett randomiserat urval där de arbetssökande delas in i tre grupper; en som får platsanvisning, en som får platsförslag och en kontrollgrupp. Platsanvisningen eller platsförslaget skickas i samband med ett uppföljningssamtal, vilket innebär att den arbetssökande haft tid på sig att söka arbeten på egen hand.

Uppföljningen av pilotprojektet kommer att ske på kort och lång sikt där Arbetsförmedlingen har som avsikt att slutresultaten även ska resultera i en effektutvärdering. På kort sikt hämtas bland annat information om sökt arbete, avaktualiseringar och sök beteende. På lång sikt undersöker vi om de arbetssökande har fått arbete, flyttat till en annan ort samt om de fått arbete men återgått till arbetslöshet.

De insikter som Arbetsförmedlingen hämtar från pilotprojekten ska ligga till grund för beslut om hur myndigheten ska använda platsanvisning och platsförslag framöver. Detta kan bland annat handla om ökad styrning på verktygen och utformande av nya arbetssätt och metoder för när platsanvisningar respektive platsförslag ska tillämpas för att nå kvalitet och resurseffektivitet.

#### **5.4.5 Det finns förutsättningar att utveckla automatiska platsförslag**

Arbetsförmedlingen avser att utveckla automatiskt genererade platsförslag som i första hand utgår från den arbetssökandes fokusyrke. Det innebär att den arbetssökande kommer att få förslag på jobb att söka inom det yrke där hen enligt Arbetsförmedlingens bedömning har störst möjlighet att få jobb. Det utvecklingsarbete som Arbetsförmedlingen har bedrivit under de senaste åren med att exempelvis utveckla en automatiskt genererad sökstrategi (se avsnitt 3.2) har skapat goda förutsättningar för denna utveckling. Detta eftersom platsförslagen i första hand utgår från den arbetssökandes fokusyrke, som återfinns inom yrken med lägre konkurrens. Det blir därför en naturligt inbyggd förflyttning från yrken med hög konkurrens till yrken där det är få arbetssökande i förhållande till antalet arbetsgivare som vill anställa. Det kan till exempel vara så kallade bristyrken eller andra yrken där arbetsgivare av olika skäl har svårigheter att tillsätta lediga tjänster. Därmed bidrar Arbetsförmedlingen till att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt genom att åstadkomma en ökad yrkesmässig rörlighet när det finns skäl för det. Utvecklingen stöttar också användningen av automatiska platsförslag för att öka den geografiska rörligheten mot regioner som har behov av arbetskraft.

Automatiska platsförslag bedöms vara ett resurseffektivt sätt att förbättra myndighetens förmåga att matcha arbetssökande och arbetsgivare. Det skulle också bidra till att arbetsförmedlarna i högre grad kan fokusera på andra arbetsuppgifter som inte kan hanteras automatiskt.

## 5.5 Sommarjobb i norr – hos kommunala arbetsgivare

Under perioden maj till augusti genomförde Arbetsförmedlingen en ny omgång av projektet sommarjobb i norr samarbete med Piteå, Skellefteå och Kiruna kommun. Antalet anställningar utgick från kommunernas rekryteringsbehov och antalet lediga bostäder som kunde erbjudas på respektive ort. Årets projekt byggde på lärdomar från motsvarande projekt föregående år<sup>37</sup>.

Syftet var att effektivisera Arbetsförmedlingens nationella rekryteringsprocess, öka arbetssökandes motivation att ta arbete på annan ort och därigenom också kunna erbjuda arbetsgivare inom den kommunala vårdsektorn kompetent arbetskraft från regioner med högre arbetslöshet. Projektet innefattade att samordna rekryteringsevent för sommaranställningar i Piteå, Skellefteå och Kiruna kommun riktade till arbetssökande i södra Sverige med utbildning och erfarenhet inom vård och omsorg. Detta eftersom arbetslösheten i vissa delar av södra Sverige är hög och antalet lediga jobb är relativt sett få.

Samarbetskommunerna ansvarade för att genomföra en ordinarie rekryteringsprocess, medan Arbetsförmedlingen ansvarade för att hitta deltagare via kommunikationsinsatser (se avsnitt 9.3) och matchning genom information om arbetssökande i myndighetens databas (AIS), samt samordna kontakterna mellan kommun och arbetssökande

Resultatet visade på ett stort intresse från arbetssökande att sommarjobba i norr, och att Arbetsförmedlingen har effektiva digitala verktyg för att sammanföra arbetssökande från län med hög arbetslöshet med arbetsgivare i regioner med stort behov av arbetskraft. Totalt var det 350 arbetssökande från södra halvan av Sverige som sökte sommarjobb via sommarjobba i norr, varav 37 arbetssökande fick ett sommarvikariat. Sju av dessa flyttade till Piteå efter projektets slut och fortsatte att arbeta hos socialtjänsten i Piteå kommun. Fyra arbetssökande fick jobb i Älvsbyn, Jokkmokk och Kiruna och flyttade dit. Två arbetssökande blev erbjudna tjänster i sina hemkommuner, medan två ska påbörja utbildning till undersköterska och en ska gå vidare till universitetsstudier.

## 5.6 Leverantörernas arbete med rörlighet bland arbetssökande

Arbetsförmedlingens leverantörer av förmedlingstjänster behöver förmedla samma budskap som myndigheten om geografisk och yrkesmässig rörlighet, och bidra till att rörligheten ökar bland arbetssökande.

Sedan september 2023 får leverantörer av tjänsterna rusta och matcha, karriärvägledning och steg till arbete ta del av arbetssökandes aktuella handlingsplan och de två senaste aktivitetsrapporterna. Genom den delade handlingsplanen får leverantörerna bättre möjligheter att hjälpa den arbetssökande till arbete eller studier i enlighet med den inriktning som anges i handlingsplanen. Det ger också möjlighet

---

<sup>37</sup> Arbetsförmedlingen. Kompetensförsörjning, arbetsgivarkontakter och arbetsinriktade insatser. Återrapport 13 oktober 2023.

för leverantören att ge stöd till den arbetssökande att uppfylla olika krav och skyldigheter.

Utvecklingen av handlingsplanen där förväntningarna gentemot den arbetssökande blir tydligare avseende lämpligt arbete samt geografiskt och yrkesmässigt sökområde, kommer därmed även att ge tydligare stöd till leverantörerna gällande den tänka inriktningen på arbetssökandet. Leverantörerna har därefter möjlighet att skicka avvikelserapporter till Arbetsförmedlingen om den arbetssökande exempelvis inte följer sin handlingsplan.

I rusta och matcha finns den valbara aktiviteten ”vägledning mot arbete eller utbildning”. I det uppdaterade förfrågningsunderlaget för tjänsten från maj 2024 finns också ett förtydligande om att hänsyn ska tas till information i handlingsplanen om den arbetssökandes geografiska- och yrkesmässiga sökområde.

Arbetsförmedlingen arbetar kontinuerligt med att säkerställa att leverantörerna har och förmedlar korrekt information till arbetssökande avseende krav på att söka lämpligt arbete. En informationsinsats till leverantörer har också genomförts under våren 2024, då information om programresor publicerades på myndighetens webbplats (se avsnitt 7.1). På webbplatsen uppmärksammar Arbetsförmedlingen också leverantörer om hur de kan stötta deltagarna att söka jobb i norra Sverige.

## 6 Utbildning främjar rörligheten på arbetsmarknaden

Både arbetsmarknadsutbildning och reguljär utbildning är viktiga bryggor ut i arbetslivet, och kan bidra både till yrkesmässig och geografisk rörlighet bland arbetssökande. För en del arbetssökande kan det vara aktuellt att både yrkesväxla och flytta till ett nytt arbete.

### 6.1 Behovet av yrkesutbildning bland arbetssökande är stort

En tredjedel av de inskrivna arbetslösa saknar en fullständig gymnasieutbildning och har därför svårt att få en fast förankring på arbetsmarknaden. Olika typer av utbildningsinsatser är viktiga för att stärka den enskilde individens position på arbetsmarknaden, däribland yrkesutbildning. Att fler arbetssökande får en yrkesutbildning underlättar också kompetensförsörjningen genom att stärka arbetskraftens utbildningsnivå.<sup>38</sup>

Arbetsförmedlingen har sedan en tid tillbaka påbörjat arbetet med att utveckla en mer effektiv arbetsmarknadsutbildning<sup>39</sup>. En del av utvecklingsarbetet handlar om att stärka arbetsförmedlars förmåga att i uppföljningssamtal med arbetssökande bedöma behovet av yrkesutbildning. Det handlar också om att använda aktiviteter i handlingsplanen på ett sätt som bättre guidar och styr till yrkesutbildning för arbetssökande som har behov av det. Detta gäller både till arbetsmarknadsutbildning och yrkesutbildning inom det reguljära utbildningssystemet.

Arbetsförmedlingen kommunicerar kontinuerligt ut budskapet om att arbetsmarknadsutbildning gör det lättare att få ett jobb, till exempel genom att arbetssökande som har gått en sådan utbildning och fått jobb uttalar sig. Arbetsförmedlingen informerar också om olika utbildningar och lyfter fram de där det finns lediga platser. Syftet är att inspirera fler arbetssökande att intressera sig för en arbetsmarknadsutbildning för att kunna etablera sig på arbetsmarknaden.

Parallellt med utvecklingen av en mer effektiv arbetsmarknadsutbildning, fortsätter arbetet med att bland annat vägleda, motivera och anvisa arbetssökande att söka reguljär utbildning om de är i behov av utbildning för att stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Arbetet fortsätter också med att samverka med den kommunala vuxenutbildningen och Folkhögskolorna för att fler arbetssökande ska kunna delta i utbildning.

### 6.2 Arbetsmarknadsutbildningar kan utföras på annan ort

Arbetsmarknadsutbildningar kan på flera sätt främja geografisk rörlighet bland arbetssökande. Att genomföra hela eller delar av arbetsmarknadsutbildningen på

<sup>38</sup> Arbetsförmedlingen analys 2022:9. Arbetsmarknaden för kortutbildade.

<sup>39</sup> Arbetsförmedlingen. Kompetensförsörjning, arbetsgivarkontakter och arbetsinriktade insatser. Återrapport 13 oktober 2023.

annan ort, inte minst den arbetsplatsförlagda delen hos en arbetsgivare med ett eget rekryteringsbehov, främjar den arbetssökandes möjlighet att knyta kontakt med och få anställning hos arbetsgivare som finns på annan geografisk ort. Denna möjlighet finns i flertalet arbetsmarknadsutbildningar men nyttjas i begränsad omfattning. Skälen till detta behöver myndigheten utreda vidare. Samtidigt genomför myndigheten ett utvecklingsarbete för att underlätta anvisningar av arbetssökande till utbildning på en annan ort än där de är inskrivna.

### **6.2.1 Anläggningsmaskinförare – teori i Enköping och arbetsplatslärande i Kiruna**

Arbetsförmedlingen har genomfört en insats för att testa och utveckla nya arbets sätt för arbetsmarknadsutbildning där det arbetsplatsförlagda lärandet utförs på en annan ort än utbildningen. Insatsen bestod av en arbetsmarknadsutbildning för anläggningsmaskinförare, där den teoretiska utbildningen hölls i Enköping och det arbetsplatsförlagda lärandet i Kiruna. Syftet med insatsen var att genom samverkan pröva nya arbets sätt och metoder som kan bidra till att arbetsmarknadsutbildningen och det arbetsplatsförlagda lärandet effektivare främjar geografisk rörlighet till områden där det finns goda arbetsmöjligheter.

Insatsen som genomfördes i samarbete med Maskinentreprenörerna, Yrkesakademin och arbetsgivare i Norrbotten påbörjades i september 2023 och avslutades i maj 2024. Totalt deltog 10 arbetssökande. Under utbildningstiden bistod Arbetsförmedlingen med motiverande och stöttande insatser. Fyra av deltagarna erbjöds anställning, fyra erbjöds ingen anställning och två avbröt det arbetsplatsförlagda lärande i förtid. Uppföljning med deltagarna visar att de upplevt erfarenheten som positiv och flera har visat intresse för att stanna kvar. Flera uttrycker också att utan stöd och möjlighet att utföra det arbetsplatsförlagda lärandet i Kiruna hade detta troligen inte varit aktuellt. Maskinentreprenörerna och de enskilda arbetsgivare som deltagit har i utvärdering uttryckt att de gärna ser en fortsättning på denna möjlighet, eftersom de upplevt det positivt att knyta kontakter med yrkesutbildade elever från södra Sverige.

### **6.2.2 IT-utbildning på distans med arbetsplatsförlagt lärande i norra Sverige**

Arbetsförmedlingens arbete med uppdragsutbildningar, vilket är en form av arbetsmarknadsutbildning som genomförs av högskolor och universitet, har hittills framför allt bidragit till att öka den yrkesmässiga rörligheten bland arbetssökande. Nu testas en uppdragsutbildning med syftet att bidra till ökad geografisk rörlighet till områden där det råder arbetskraftsbrist. Ett pilotprojekt för arbetssökande som behöver uppdatera sin kompetens inom IT startade i maj 2024. Utbildningen är på distans i en kombination mellan arbetsmarknadsutbildningen IT-påbyggnad via Lexicon och uppdragsutbildning vid Luleå tekniska universitet. Det arbetsplatsförlagda lärandet genomförs hos arbetsgivare i norra Sverige för att deltagaren ska motiveras att flytta till arbete inom denna region. Totalt var det 535 personer som anmälde intresse för utbildningens 30 platser (se avsnitt 9.3).

### **6.3 Studieresa till Skellefteå och Luleå för ingenjörer**

Utöver arbetsplatsförlagt lärande testar Arbetsförmedlingen andra sätt att främja geografisk rörlighet för uppdragsutbildningar. Inom ramen för en uppdragsutbildning för ingenjörer med inriktning mot energiteknik är en studieresa till Skellefteå och Luleå planerad att genomföras i november, där arbetssökande får träffa arbetsgivare och besöka staden. Förhoppningen är att studieresan ska väcka ett intresse för att flytta till någon av städerna.



## 7 Ersättningar som avser främja rörlighet i Sverige och EU/EES

Utöver stöd och kontroll till den arbetsökande finns det också behov av andra typer av åtgärder som främjar rörligheten på arbetsmarknaden, exempelvis ekonomisk ersättning för resor till arbetsgivare på annan ort. Andra länder i EU/EES som precis som Sverige har utmaningar med kompetens- och arbetskraftsbrist har till viss del liknande arbetssätt som vi för att öka rörligheten. Men det finns också länder som exempelvis erbjuder flyttbidrag, skattelättnader och nedskrivning av studieskulder. I dialogen om rörlighet här i Sverige är förslag på den typen av ersättningar vanligt förekommande.

### 7.1 Ersättningar för resa och logi används i begränsad omfattning

I Sverige finns möjligheten att erhålla ersättning för programresor<sup>40</sup> och resebidrag vid intervjuresor<sup>41</sup>, båda används idag i begränsad omfattning.

Tabell 1 Antal unika arbetsökande som fått beslut om intervju- och programresor under åren 2020–2023, totalt och fördelat på andelen kvinnor och män

År	Intervjuresa			Programresa		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
<b>2020</b>	<b>3 082</b>	40 %	60 %	<b>23 011</b>	37 %	63 %
<b>2021</b>	<b>1 840</b>	40 %	60 %	<b>20 124</b>	35 %	65 %
<b>2022</b>	<b>2 178</b>	45 %	55 %	<b>19 851</b>	36 %	64 %
<b>2023</b>	<b>2 110</b>	49 %	51 %	<b>20 013</b>	38 %	62 %

Källa: Arbetsförmedlingens Datalager

Tabell 1 visar att antalet beslut om resebidrag vid intervjuresa har minskat betydligt sedan 2020, beslut om ersättning vid programresor har också minskat. Andelen kvinnor som beviljats resebidrag vid intervjuresa har dock ökat och ligger nu nästan i jämn nivå med män, någon sådan förändring har inte skett för programresor som uppgår till cirka 40 procent för kvinnor och 60 procent för män. Under 2024 har antalet nya beslut minskat månadsvis under januari-juli i jämförelse med föregående år.

<sup>40</sup> 3 kap. 1 § och 3 § Förordning (2017:819) om ersättning till deltagare i arbetsmarknadspolitiska insatser (FEA).

<sup>41</sup> 1–5 §§ Förordning (2015:500) om resebidrag.

En orsak till att ersättning vid programresor och resebidrag används i begränsad omfattning är att ersättningen enbart täcker delar av beloppen. Ersättningarna fastställdes 2007 respektive 2010, och mot bakgrund av kostnadsutvecklingen i samhället täcker nuvarande ersättningsbelopp i mindre grad än tidigare de kostnader som en arbetssökande kan ha för resa och logi i samband med intervjuer och för deltagande i program på annan ort eller i utredning. Arbetsförmedlingen har av den anledningen hemställt till regeringen om höjda ersättningsnivåer<sup>42</sup>.

Minskningen av resebidrag vid intervjuer kan till viss del också förklaras av att digitaliseringen har förbättrat möjligheterna för att genomföra intervjuer på distans. Vid anställningar som kräver flytt finns det dock fördelar med att den arbetssökande har möjlighet att besöka den nya orten.

En annan anledning till att reseersättningarna används i låg utsträckning kan vara att arbetssökande i tillräcklig utsträckning inte har fått information om möjligheten att få en sådan ersättning. Under senhösten 2024 har Arbetsförmedlingen därför genomfört en informationsinsats till leverantörer om möjligheten för deltagare i tjänsten rusta och matcha att ta del av programresor. Vidare har en informationsinsats gentemot arbetssökande genomförts om möjligheten att få reseersättning vid intervjuer.

Syftet med informationsinsatserna har varit att skapa medvetenhet om att möjligheten till ersättningar vid resor finns. Kampanjen finns tillgänglig på Arbetsförmedlingens webbplats och i sociala medier, samt i nyhetsbrev till arbetssökande. Information har också riktats till arbetsförmedlarna via Arbetsförmedlingens intranät, där de uppmuntras att tipsa arbetssökande om ersättningen kopplat till myndighetens uppdrag om att öka den geografiska och yrkesmässiga rörligheten.

Att Arbetsförmedlingen har lagt ett större fokus på att öka den geografiska och yrkesmässiga rörligheten bland arbetssökande, kommer sannolikt leda till att användningen av bidragen ökar. Skulle dessutom hemställan till regeringen om höjda ersättningsnivåer leda till önskade förordningsändringar bör även det bidra till en ökad användning. Att ersättningsnivåerna i så hög utsträckning som möjligt motsvarar de faktiska beloppen är positivt för rörligheten på arbetsmarknaden och bedöms särskilt gynna arbetsgivare i som är belägna stora avstånd från tillgänglig arbetskraft.

Ökade volymer ställer ytterligare krav på myndighetens effektivitet och rättssäkerhet vilket kräver utveckling av arbetssätt och systemstöd.

---

<sup>42</sup> Hemställan om ändrade ersättningsnivåer m.m. för intervju- och programresor med diarienummer Af-2024/0025 5837, överlämnades till Arbetsmarknadsdepartementet den 26 juni 2024.

## 7.2 Viss ökning av det EU-finansierade projektet TMS

Det EU-finansierade<sup>43</sup> projektet EURES Targeted Mobility Scheme (TMS) Sweden, som koordineras av Arbetsförmedlingen tillsammans med flera europeiska partners har beviljats en ny projektperiod för 2024–2026. Projektet syftar till att matcha arbetssökande i hela EU, Norge och Island med svenska arbetsgivare som har lediga och svårtillsatta tjänster, främst inom bristyrken. Projektet avser också att bidra till Eures strategiska arbete med arbetsgivare i en nationell kontext, särskilt utifrån de stora företagsetableringar och företagsexpansioner som sker i norra Sverige.

Arbetssökande kan bland annat få hjälp med jobbmatchning, kontakt med arbetsgivare, rådgivning inför anställningsintervju, samt information om arbetsmarknad och levnadsvillkor i olika EU/EES länder. Medan arbetsgivare exempelvis kan få hjälp med att publicera lediga platser på Eures-portalerna och hitta kompetent arbetskraft genom matchning av lämpliga kandidater från annat EU-land, Norge eller Island. Ekonomiskt stöd kan ges till både arbetssökande och arbetsgivare. Arbetssökande kan få stöd för anställningsintervjuer, bosättning vid flytt, språkutbildning och erkännande av kvalifikationer. Arbetsgivare kan få ekonomiskt stöd för att genomföra ett integrationsprogram till nyanställd personal.

Under föregående projektperiod 2022 – 2024 beviljade TMS Sweden totalt 2 301 ekonomiska stöd. Störst andel gick till europeiska arbetssökande för bosättning och flytt för jobb. Arbetsgivare fick totalt 123 stöd för integrationsprogram, varav 57 stöd gick till svenska arbetsgivare. Av de totalt 2 301 ekonomiska stöden kan 336 stöd kopplas till rekrytering till Sverige, vilket är i linje med Arbetsförmedlingens strategiska arbete med att stödja arbetskraftsbehovet i Sverige.

Det går att se en mindre ökning av TMS stöd kopplat till arbetskraftsbehovet i norra Sverige. Bedömningen är att efterfrågan kommer att öka successivt i takt med de ytterligare företagsetableringar som planeras samt utbyggnaden av den offentliga verksamheten i norra Sverige.

## 7.3 Lärdomar från andra EU/EES-länders arbete med rörlighet

För att ta lärdom av andra länders arbete med rörlighetsfrämjande åtgärder, har Arbetsförmedlingen vänt sig till andra offentliga arbetsförmedlingar inom EU/EES<sup>44</sup>. Flera av de länder som svarat uppger att de använder sig av reseersättningar i någon form vid intervju- eller programresor, samt flyttnings- och pendlingsbidrag, men det förekommer också exempel på andra typer av förmåner och åtgärder.

---

<sup>43</sup> TMS Sweden finansieras inom ramen för sysselsättning och social innovation (EaSI) i ESF+-förordningen (EU) 2021/1057, vilket är ett finansieringsinstrument på EU-nivå och förvaltas direkt av Europeiska kommissionen.

<sup>44</sup> En enkät skickades ut till länderna i PES-nätverket (Network of European Public Employment Services), se bilaga 2. Det kom svar från 16 offentliga arbetsförmedlingar, av dessa hade 11 erfarenhet av att arbeta med bidrag till arbetssökande för att stimulera geografisk rörlighet. Två svar kom från Belgien där ansvaret för sysselsättningspolitiken är uppdelad på fyra regioner och det finns fyra offentliga Arbetsförmedlingar.

Exempelvis förekommer det att personer som genomfört en viss utbildning får göra avdrag på sina studieskulder. Och om dessa personer sedan utför arbetet i en region med stort behov av arbetskraft får de göra avdrag för varje år som de är verksamma i regionen. Det förekommer även att avdrag görs för personer som är bosatta i vissa glesbygdsområden vilket då kan beviljas automatiskt i samband med taxeringen och baseras på beskattningsorten. Ytterligare ett exempel är att bidrag i vissa fall lämnas vid husköp och husrenoveringar i avbefolkade regioner, i några fall är det riktat till unga personer under 35 år.

Både avskrivningar av studielån och skattelättnader framstår som intressanta förslag för Sverige att titta närmare på och dessa kommer ofta upp på förslag i dialoger om rörlighet på arbetsmarknaden. I dagsläget torde det framför allt vara aktuellt för att främja rörligheten till norra Sverige, där behoven av kompetens och arbetskraft inte kan tillgodoses av de som bor i regionen. Det krävs dock mer data för att analysera effekterna av dessa åtgärder, och förmånsslagen ligger dessutom inte under Arbetsförmedlingens ansvars- och politikområde.

På frågan om vilken ersättning eller förmån som bidrar mest till rörligheten på arbetsmarknaden, var de flest som svarade att det var flyttningsbidraget, följt av pendlingsersättningen. Sverige har tidigare haft ett flyttningsbidrag som upphävdes eftersom bidraget enligt flera undersökningar endast påverkade flyttbenägenheten marginellt, och att det främst främjade omflyttning av befolkningen till storstadsregionerna<sup>45</sup>. Majoriteten av mottagarna av flyttningsbidraget skulle således ha flyttat även utan bidrag. Det finns internationella studier som visar på positiva sysselsättnings- och inkomsteffekter, men de undersöker inte specifikt effekten på geografisk rörlighet och har inte beaktat om flytten skulle ägt rum även utan ett flyttningsbidrag. Det är därmed svårt att avgöra om det är flyttningsbidraget eller flytten generellt som genererat de positiva effekterna.<sup>46</sup>

Om ett återinförande av flyttningsbidrag skulle bli aktuellt i Sverige skulle det kräva en annorlunda och mer precis utformning jämfört med tidigare, för att säkerställa önskad effekt. Det skulle exempelvis kunna vara intressant att utforska möjligheten att rikta förmånen till vissa utpekade regioner. Ett argument som har lyfts fram i dialogen om geografisk rörlighet, är att en flytt är kostsam och att ekonomin kan vara ansträngd särskilt för långtidsarbetslösa.

Något land lyfte också fram ett projekt som liknar Arbetsförmedlingens sommarjobb i norr som en av de åtgärder som utöver ekonomisk ersättning bidragit mest till rörligheten. Ett annat land lyfte fram vikten av att det finns bra möjligheter att få ett jobb även för en partner. Det senare är något som Arbetsförmedlingen också känner igen i dialoger om geografisk rörlighet (se exempelvis avsnitt 10.2). Arbetsförmedlingen ser i dagsläget att det finns stora möjligheter för medföljande partners att få ett jobb vid en flytt till norra Sverige, eftersom arbetskraftsbehovet där är stort och omfattar så gott som alla branscher och yrken.

---

<sup>45</sup> SOU 2003:37. Geografisk rörlighet för sysselsättning och tillväxt.

<sup>46</sup> Arbetsförmedlingen. Flyttningsbidrag – Vad vet vi om dess effektivitet och bör ett nytt införas? Diarienummer: Af-2023/0082 9279.

## 8 Arbetsförmedlingens arbete med data som är tillgängliga för alla

Effektiv hantering av data är en förutsättning för utveckling av systemstöd. En del av Arbetsförmedlingens arbete med geografisk och yrkesmässig rörlighet handlar om utveckling av datakällor, ett gemensamt språk för arbetsmarknaden och kontinuerlig tillgång till den senaste informationen om bland annat lediga jobb, yrken och geografiska områden.

### 8.1 En sammanhållen datainfrastruktur

Tillsammans med sju andra myndigheter lämnade Arbetsförmedlingen i januari 2024 in en slutrapport för uppdraget att utveckla en sammanhållen datainfrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande.<sup>47</sup> I rapporten föreslogs *Myndighetssamverkan för kompetensförsörjning och livslångt lärande* att koordinera gemensamma behov och aktiviteter rörande data. Forumet ska möjliggöra långsiktiga överenskommelser mellan myndigheter, och vid behov även involvera andra intressenter.

I arbetet med att skapa en gemensam grund för hur data ska användas och delas på ett effektivt sätt har Arbetsförmedlingen inlett ett pilotprojekt kring digital infrastruktur för vuxenutbildningar i Västernorrlands län.<sup>48</sup> Projektets syfte är att ta fram en gemensam plattform för hela länets utbildningsutbud, och det berör både tillväxtsatsningar i norra Sverige och regional planering och dimensionering av gymnasial utbildning.

Parallellt pågår ett arbete med att harmonisera och standardisera Arbetsförmedlingens interna dataflöden för att främja interoperabilitet och delning av information. Det syftar till ökad transparens och effektiva digitala samarbeten i enlighet med nationella principer för att tillgängliggöra information.<sup>49</sup> Arbetsförmedlingen har även utforskat hur digitaliseringen förhåller sig till matchning och vägledning – något som den rådande utvecklingen ser ett ökat behov av – dels i underlagsrapporten *Bra matchning på arbetsmarknaden*, dels i ett förutsättningsskapande projekt för digital vägledning inom utbildnings- och arbetsmarknadsområdet.<sup>50</sup>

### 8.2 Utforskande av nya datakällor

Platsannonser utgör en ovärderlig informationskälla om det aktuella behovet av arbetskraft, eftersom de ger en samlad bild av såväl geografisk som yrkes- och kompetensmässig efterfrågan. Arbetsförmedlingen samarbetar därför med privata annonsaktörer, såsom jobbsajter och rekryteringsföretag, för att samla in och

<sup>47</sup> [Uppdrag att utveckla en sammanhållen datainfrastruktur för KLL slutredovisning](#) (Af-2021/0053 0693)

<sup>48</sup> [Samarbete med Sundsvalls kommun kring öppna data](#)

<sup>49</sup> Se [Stöd för delning av öppna data](#) och [Nationella principer för att tillgängliggöra information](#) (Digg)

<sup>50</sup> Se [Bra matchning](#) (Af-2021/0053 0693-49) och [Digital vägledning](#) (Af-2022/0083 1670)

tillgängliggöra ännu fler annonser än de som publiceras på Platsbanken.<sup>51</sup> Även SCB är involverade i detta utforskande av platsannonser som datakälla.

Vidare har pilotprojektet JobEd Connect, som sammankopplar utbildningsdata, exempelvis utbildningsbeskrivningar från universitet och yrkeshögskolor, med platsannsönsdata möjliggjort mer precisa matchningar mellan arbetssökande och lediga tjänster.<sup>52</sup>

Dessutom har Arbetsförmedlingen utforskat hur data kan användas för att förstå vad som motiverar människor att söka vissa jobb, och hur man kan beskriva olika yrken på ett sätt som gör det lättare att hitta rätt kompetens. Genom att analysera beteendemönster och preferenser hos arbetssökande var syftet att förstå underliggande motivationsfaktorer och utveckla mer träffsäkra yrkesbeskrivningar.<sup>53</sup>

Med avstamp i arbetet som genomförts inom branschvalidering utarbetades även konceptet *Kompetensatlas* som stöd till branscher att sammanställa gemensamma kompetensbeskrivningar.<sup>54</sup> Verktöget ska öka möjligheterna att beskriva, utforska och återanvända hur kravställningar på arbetsmarknaden ser ut. Det ska bidra till att förmedla förståelse för arbetsgivares behov genom att skapa en gemensam källa för begrepp och beskrivningar av behoven på en mer detaljerad nivå än existerande officiella klassificeringar. En detaljnivå som behövs vid bland annat prognosarbete, validering och matchning liksom vid vägledning och utbildningsutformning.

### 8.3 Ett gemensamt språk för arbetsmarknaden

En enhetlig och standardiserad terminologi för yrken och kompetenser är avgörande för att underlätta matchningsprocessen på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen arbetar kontinuerligt med att utveckla den svenska yrkesklassificeringen (SSYK), som är kopplad till EU:s klassificering ESCO,<sup>55</sup> och som möjliggör en sömlös och transparent kommunikation mellan arbetsgivare och arbetssökande, oberoende av geografisk plats eller individuell bakgrund. Relaterat till yrkesmässig rörlighet berikas klassificeringen (taxonomin) under 2024 med data om näraliggande yrken (se avsnitt 5.1).

Taxonomin innehåller även begrepp för kompetenser. Denna del har under året utvecklats med kompetenser relaterade till arbetsmarknadsutbildningar, den gröna och den digitala omställningen, samt med en väl genomlyst modell för att kategorisera och arbeta med generella kompetenser.<sup>56</sup>

---

<sup>51</sup> [JobAd Links](#)

<sup>52</sup> [JobEd Connect](#) (Af-2023/0048 7580)

<sup>53</sup> [Motivationsdriven matchning](#) (Af-2023/0128 7376)

<sup>54</sup> [Konceptet Kompetensatlas](#) (Af-2022/0083 1693)

<sup>55</sup> [Standard för svensk yrkesklassificering](#) (SCB) och [ESCO homepage](#) (Europeiska kommissionen)

<sup>56</sup> Se [Modell-generella-kompetenser-i-arbetslivet](#) (Af-2016/0027 1554) och [Datamängd kartläggning av AUB](#)

## 8.4 Tillgång till aktuella data om näraliggande yrken och kompetenser

Arbetsförmedlingen förvaltar ett flertal äldre system som i dag är beroende av manuell hantering för uppdaterad information om klassificerade yrken och kompetenser. Det senaste året har ett prioriterat initiativ varit att i större utsträckning automatisera sådana uppdateringar. Genom att automatisera dataflöden och implementera programmeringsgränssnitt, vilka fungerar som digitala broar mellan olika system, är målet att effektivisera informationshanteringen och möjliggöra utveckling och effektivisering av tjänster som Platsbanken, handlingsplanen och kontroll av aktivitetsrapporten.

I början av sommaren genomfördes ett arbete för att undersöka möjligheten att kombinera platsannonser med exempelvis SCB:s pendlingsområden. På så vis skapades förutsättningar för den som söker i Platsbanken att också få förslag på lediga tjänster inom liknande yrken och på närliggande orter. Preliminära användartester betonade vikten av att föreslagna sökprofiler (en kombination av sökbegrepp) upplevs som tillförlitliga. Det fortsatta arbetet behöver därför prioritera dels transparens kring hur algoritmen fungerar, dels hög kvalitet på hur begrepp kategoriseras och kombineras.

En betydande del av de data om yrken, lediga jobb och statistik om arbetssökande som Arbetsförmedlingen hanterar är öppet tillgängliga på Sveriges dataportal.<sup>57</sup> Detta främjar innovation genom att externa aktörer, såsom startup-företag eller forskare, kan utveckla nya tjänster och applikationer, exempelvis för att koppla ihop arbetsmarknadsdata med fördjupad information om kommuners bostadsområden och serviceutbud (se exempelvis 10.2).

Samtidigt finns det vissa uppgifter som inte kan delas öppet, till exempel personliga uppgifter om arbetssökande. I väntan på utredningsförslag om förbättrat informationsutbyte (A 2023:01), och parallellt med specifika lösningar för leverantörer och samarbetspartners, pågår även utveckling av en så kallad Personal Data Gateway. Det är en teknisk lösning för att underlätta de typer av informationsöverföring som endast kan göras med individens samtycke (OSL 10 kap. 1§).

---

<sup>57</sup> [Sveriges Dataportal \(Digg\)](#)

## 9 Särskilt om kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner

Inrättandet av den nationella samordningsfunktionen för kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner, tillsammans med kansliet för omvandling och matchning i norr har inneburit att Arbetsförmedlingen har vidtagit flera åtgärder för att möta behoven av arbetskraft i norra Sverige. De erfarenheter som Arbetsförmedlingen gör idag i norra Sverige kommer kunna ligga till grund för andra företagsetableringar och företagsexpansioner som pågår och är på gång i övriga delar av landet.

### 9.1 Nationella samordningsfunktionen<sup>58</sup> för kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner

Arbetsförmedlingens arbete med att främja kompetensförsörjningen till stora företagsetableringar och företagsexpansioner har fyra huvudsakliga fokusområden; främjande av geografisk och yrkesmässig rörlighet, samla kunskap om kompetensbehoven och kraftsamla för att möta dem, informera internt och externt samt strategisk samverkan med andra aktörer.

Sedan hösten 2023<sup>59</sup> har Arbetsförmedlingen koncentrerat arbetet till att utveckla och beskriva myndighetens erbjudande till berörda arbetsgivare samt utveckla arbetssätt för att leverera stöd och service. Den analysmodell som tidigare tagits fram för att bedöma vilka etableringar och expansioner som ska räknas som stora enligt Arbetsförmedlingen, har utvecklats och fastställts i en utvecklingsversion. Analysmodellen kan komma att behöva utvecklas ytterligare, men den används redan nu i myndighetens arbete med kompetensförsörjning till stora företagsetableringar och företagsexpansioner, genom att ett antal stora etableringar och expansioner har kunnat identifieras. Modellen kan bland annat bidra till att synliggöra vilka etableringar och expansioner som kan leda till behov av inflyttning, utifrån exempelvis demografiska faktorer och arbetslöshetsnivåer.

Arbetsförmedlingens kansli för omvandling och matchning i norr (kansliet), som beskrivs i avsnitt 9.2, prövar arbetssätt för att främja främst geografisk, men till viss del även yrkesmässig, rörlighet i syfte att möta rekryteringsbehoven hos de stora etableringarna och i det omgivande samhället. Utifrån det utvecklingsarbete och testbäddar som kansliet bedriver pågår arbete på nationell nivå inom myndigheten med att skapa gemensamma arbetssätt, som kan användas vid pågående och kommande stora företagsetableringar över hela landet.

---

<sup>58</sup> Arbetsförmedlingen inrättade 2022 en nationell samordningsfunktion i syfte att stärka arbetet med kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner.

<sup>59</sup> I oktober 2023 lämnades återrapporten 3.3 *Kompetensförsörjning, arbetsgivarkontakter och arbetsinriktade insatser* till regeringen.



Arbetsförmedlingens nationella samordningsfunktion fortsätter samtidigt det kunskapsinhämtande arbetet, som innebär att hålla samlad och uppdaterad information om pågående och planerade stora företagsetableringar och -expansioner och deras rekryteringsbehov samt att följa relevant forskning och statistik med koppling till geografisk och yrkesmässig rörlighet. Arbetet pågår också med att finna formerna för löpande samverkan med andra myndigheter för att främja nationell samordning för en välfungerande kompetensförsörjning till stora företagsetableringar och -expansioner. En modell för uppföljning av myndighetens arbete på området ska också utarbetas.

Arbetsförmedlingens medverkan i regeringsuppdraget<sup>60</sup> om möjligheter att attrahera och behålla högkvalificerad internationell kompetens kan också bidra till att främja rekryteringen till stora företagsetableringar och de jobb som skapas i de områden som företagen etablerar sig i.

## **9.2 Arbetsförmedlingens kansli för omvandling och matchning i norr**

Kansliet arbetar med kompetensförsörjning till de kommuner i Norrbotten och Västerbotten som har eller kommer få stora företagsetableringar och företagsexpansioner i samband med den omfattande satsningen på fossilfri industri och elektrifiering. Kansliet har initierat flera åtgärder för att främja rörligheten på arbetsmarknaden, bland annat projektet sommarjobb i norr (se avsnitt 5.5). Det har också varit med och arbetat fram upplägg för arbetsplatsförlagt lärande i norra Sverige (se avsnitt 6.3). Arbetet handlar till stora delar om att informera om och föra dialoger bland annat med arbetsgivare i norra Sverige.

### **9.2.1 Arbetsgivarbesök och dialoger med arbetsgivare**

Kansliet har under våren 2024 genomfört arbetsgivarbesök i Gällivare och Kiruna inom branscherna bygg, transport, vård och omsorg samt service och handel. Under hösten kommer arbetsgivararbetet att fortsätta med besök hos arbetsgivare i Skellefteå, Boden och Luleå. Arbetsförmedlingen behöver utveckla arbetet med arbetsgivarkontakter för att underlätta och öka den geografiska rörligheten. En viktig insikt är att en del arbetsgivare inte annonserar sina lediga tjänster i offentliga kanaler så som Platsbanken, och att deras faktiska behov av arbetskraft därför inte syns. Det är viktigt att arbetsgivarnas behov av arbetskraft synliggörs för att matchningsarbetet ska bli mer effektivt och att Arbetsförmedlingen ska kunna matcha arbetssökande mot de jobb som finns.

---

<sup>60</sup> Uppdrag om att stärka samordning kopplat till Sveriges möjligheter att attrahera och behålla högkvalificerad internationell kompetens och annan utländsk arbetskraft som är viktig för Sveriges konkurrenskraft, diarienummer KN2024/00521.

### 9.2.2 ESF-projekt om innovativ rekrytering till norra Sverige

Kansliet har genomfört en förstudie inom ramen för Europeiska socialfonden+ (ESF+)<sup>61</sup> som syftat till att utveckla den geografiska rörligheten för att tillgodose de stora arbetskraftsbehov som finns i norra Sverige idag och under en lång tid framöver. En slutrapport från förstudien lämnades till ESF-rådet i juli 2024.

Inriktningen på förstudien var att skapa ett underlag för ett genomförandeprojekt tillsammans med kommuner, offentliga och privata arbetsgivare i norra Sverige och arbetsförmedlingskontor på orter i södra Sverige där arbetslösheten är relativt hög, samt eventuellt andra samarbetspartners. Målsättningarna i förstudien var bland annat att utforska och analysera möjliga metoder och arbets sätt för att ytterligare främja geografisk rörlighet från söder till norr, samt att skapa bryggor till regioner med hög arbetslöshet. Målet var också att utforska arbets sätt för att arbetsförmedlingskontor på olika platser i landet ska kunna samarbeta för att främja den geografiska rörligheten till norra Sverige. Förstudien hade även som mål att utveckla Arbetsförmedlingens ordinarie arbetsgivararbete för att främja geografisk rörlighet och att stödja kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar, samt att undersöka hur myndigheten kan nyttja existerande verktyg på nya och mer effektiva sätt för att öka sin förmåga att framöver kunna bidra i liknande situationer som den som idag råder i norra Sverige.

Insikterna från förstudien tillsammans med resultaten från sommarjobb i norr (se avsnitt 5.5) och arbetsmarknadsutbildningar där det arbetsplatsförlagda lärandet har förlagts till norra Sverige (se avsnitt 6.3), samt dialoger med arbetsgivare har lett till att en gemensam behovsbild har vuxit fram. Utifrån detta har Arbetsförmedlingen ansökt om ett genomförandeprojekt inom ESF+ med planerad start 2025. Projektet innefattar matchningsaktiviteter för geografisk rörlighet, nya grepp för arbetsmarknadsutbildningen, en ny funktion med informatörer som har expertis om norra Sverige dit arbetsökande som visat intresse för att flytta kan vända sig och utökade kontakter med arbetsgivare.

#### *ESF+ förstudie om hållbarhet i mobilitet*

Med utgångspunkt i bland annat förstudien om innovativ rekrytering till norra Sverige, vill Arbetsförmedlingen med denna förstudie bidra till att utveckla den praktiska kunskapen om hur systemtänk kan hjälpa myndigheten att planera och genomföra mer hållbara insatser i samband med komplexa uppdrag. Uppdraget att öka den geografiska rörligheten till norra Sverige är exempel på ett sådant komplex uppdrag som kräver parallella och samordnade insatser från såväl Arbetsförmedlingen som samarbetspartners i kommuner, näringsliv och idéburen sektor.

---

<sup>61</sup> Fonderna finansierar projekt som möjliggör att fler människor kan få ett arbete, eller den kompetens som arbetsmarknaden behöver. ESF+ har olika programområden där lokala, regionala och nationella aktörer kan söka pengar för att driva projekt som bidrar till en inkluderande arbetsmarknad.

### 9.3 Kommunikation om var i landet jobbmöjligheterna finns

Arbetsförmedlingen har genomfört flera kommunikationsaktiviteter för att främja den geografiska rörligheten till norra Sverige. Nedan följer några exempel.

#### *Kommunikation kring uppdragsutbildning*

Ett flertal kommunikationsinsatser kring uppdragsutbildningen inom programmering vid Luleå tekniska universitet (se avsnitt 6.3.2) har genomförts bland annat genom nyhetsbrev till arbetssökande och leverantörer, information på Arbetsförmedlingens webbplats och genom ett riktat e-postutskick till relevanta målgrupper.

#### *Kommunikation kring sommarjobb i norr*

Arbetsförmedlingen har bland annat genom nyhetsbrev till arbetssökande och information på webbplatsen informerat om möjligheterna att sommarjobba i norra Sverige.

#### *Medverkan på rekryteringsmässan*

Arbetsförmedlingen medverkade i februari 2024 på Bazaren, som är Sveriges största rekryteringsmässan. Kommuner samt arbetsgivare från en mängd olika branscher med stora behov av att anställa personal i norr var på plats. Tillsammans med Arbetsförmedlingens representanter informerade de om hur arbetssökande ska gå tillväga för att söka jobben och hur det är att bo i norra Sverige. Arbetsförmedlingen gav förutom jobbsökartips även information om arbetsmarknadsutbildningar.

#### *Mässa om jobben i norr arrangerad av Arbetsförmedlingen*

Arbetsförmedlingen arrangerade en mässa i Malmö i oktober 2023 med temat att söka jobb i norra Sverige. Kommunikationsinsatserna bestod bland annat av annonsering på Google, ett riktat e-postutskick till arbetssökande, information på Facebook och LinkedIn, pressmeddelande, nyhetsbrev till arbetssökande och leverantörer samt information internt inom myndigheten och på Arbetsförmedlingens webbplats. Det blev ett stort medieintresse och cirka 8 000 personer besökte mässan.

#### *Kommunikation till leverantörer*

Arbetsförmedlingen har bland annat genom videomöte och presentationsmaterial informerat leverantörer av matchningstjänsten rusta och matcha om jobbmöjligheter i norra Sverige och vilket stöd som arbetssökande kan få genom programresor.

#### *Särskild webbsida för jobben i norr*

Arbetsförmedlingen har tagit fram en webbsida<sup>62</sup> för att underlätta för arbetssökande att hitta de lediga jobben i norra Sverige. Antal besökare under perioden april till oktober 2023 bestod av 11 852 unika sidvisningar, medan motsvarande siffra under perioden oktober 2023 till april 2024 uppgick till 42 060 unika sidvisningar. I jämförelse med antalet unika besök under det första och andra halvåret efter lanseringen ökade antalet unika besök med cirka 282 procent.

---

<sup>62</sup> Arbetsförmedlingen.se/norr.

*Webbinarier om jobben i norr*

Arbetsförmedlingen har tagit fram webinarier om jobben i norr som går att ta del av via webbplatsen. Information om webinarier har bland annat spridits i nyhetsbrev till arbetssökande och leverantörer, i sociala medier och internt inom myndigheten. Webinarier har varit välbesökta och i förhållande till andra direktsända program ligger de bland de tio mest populära av alla program som Arbetsförmedlingen har sänt under hösten 2023.<sup>63</sup>

*Webbutveckling*

Arbetsförmedlingen fortsätter att utveckla sin webbplats i syfte att underlätta för arbetssökande att hitta lediga jobb. Myndigheten har påbörjat ett arbete med att på webbplatsen presentera för arbetssökande var i landet det finns stora arbetskraftsbehov, vilka typer av jobb det handlar om samt verktyg som stöttar arbetssökandet. Avsikten är att ta ett nationellt helhetsgrepp om frågan och inte enbart kommunicera arbetskraftsbehovet i norr utan även i resterande delar av landet.

*Ytterligare åtgärder – fokus på uppdraget inom myndigheten*

Arbetsförmedlingens uppdrag inom geografisk och yrkesmässig rörlighet uppmärksammas i många forum inom myndigheten, bland annat på chefsdagar, digitala dialoger som medarbetare och chefer kan ta del av samt genom nyhetsbrev och information på intranätet.

---

<sup>63</sup>”Jobb, gemenskap och stadsliv i norra Sverige” 22 november, 833 unika tittare. On demand 23 nov – 12 december 662 unika tittare. ”Norra Sverige öppnar dörrar till spännande jobb” 27 september, 1124 unika tittare, On demand 27 sept till 15 dec: 2024 unika tittare.

## 10 Så förhåller sig arbetssökande till att flytta eller pendla till jobb

För att öka kunskapen om hur arbetssökande ser på möjligheterna att flytta till ett jobb har Arbetsförmedlingen under våren 2024 utfört en kvantitativ enkätundersökning. Denna kunskap är en viktig utgångspunkt i Arbetsförmedlingens arbete med rörlighet på arbetsmarknaden och undersökningen kan till viss del utgöra en nollmätning för den verksamhetsförflyttning som myndigheten genomgår.

I arbetet med att utveckla verksamheten är det också avgörande att få insikter om vilka beteendegrupper det finns bland arbetssökande och vilka behov de har samt hur myndigheten kan utforma sina stöd utifrån det. Därför har Arbetsförmedlingen under våren även utfört ett antal kvalitativa djupintervjuer.

### 10.1 Enkätundersökning om hur arbetssökande ser på möjligheterna att flytta

Arbetsförmedlingen har utfört en kvantitativ enkätundersökning<sup>64</sup> där inskrivna arbetssökande tillfrågades om deras inställning till att flytta dit där jobben finns (se intervjufrågorna i bilaga 5).

#### *Var fjärde arbetssökande kan tänka sig att flytta*

Undersökningen visar att 26 procent av de arbetssökande är villiga att flytta för att få en tillsvidareanställning. Drygt tre av tio uppger att de är beredda att dagpendla till en tillsvidaretjänst, medan en av tio kan tänka sig att veckopendla/sova borta de dagar de jobbar. Män är i högre utsträckning benägna att flytta än kvinnor. Utrikesfödda och yngre anger också i högre utsträckning än inrikes födda och äldre att de kan tänka sig flytta. Utifrån utbildning är de med högst förgymnasial utbildning mest benägna att flytta. Mest flyttbenägen är yngre män utan respektive eller barn.

#### *Majoritet tveksam till att flytta*

Det är 74 procent av de inskrivna som i dagsläget uppger att de inte kan tänka sig att flytta. En tredjedel av dessa uppger att de inte kan tänka sig att ta en tillsvidareanställning på en annan ort, även om de kan dagspendla. Av de som svarar nej på om de kan tänka sig att flytta uppger 41 procent att de är villiga att ta en tillsvidareanställning på en annan ort givet att de kan bo kvar på nuvarande ort, och ytterligare åtta procent att de kan tänka sig att veckopendla. Var tredje av de som inte kan tänka sig flytta menar att det beror på att deras partner har jobb på bostadsorten

---

<sup>64</sup> Enkäten har skickats ut till ett slumpmässigt urval av 9980 personer som var inskrivna som öppet arbetslösa eller arbetslösa i program hos Arbetsförmedlingen i slutet av april 2024. Det var totalt 2897 personer som besvarade enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 29 procent. Utskicket har administrerats av myndigheten via enkätverket Webropol. Enkäten har skickats till den e-post som personerna angett i kontakt med Arbetsförmedlingen. Två påminnelser skickades ut till de som inte svarat. Insamling av svar genomfördes under perioden 3 maj – 23 maj 2024.

och lika många menar att de inte har ekonomiska möjligheter att flytta. Familje- och släktsituation är vanligaste orsak till ovilja att flytta för en tillsvidareanställning.

#### *Yrkesmässig rörlighet*

Tre av fyra (76,5 procent) uppger att de kan tänka sig att utbilda sig till ett nytt yrke om de får jobb där de bor. Det finns en större grupp som föredrar att göra en yrkesmässig förflyttning än en geografisk.

#### *Möjliggörare för flytt*

Det finns flera faktorer som kan förändra inställningen hos dem som är negativa till att flytta för tillsvidareanställning. Exempelvis kan möjligheten för båda parter i ett parförhållande att få jobb samtidigt på den nya orten, erbjudande om att provbo under en period samt ekonomisk ersättning för flyttkostnader, vara starka incitament som kan få dem att ändra sig. Däremot uppger tre av tio att även om deras ersättning dras in skulle de fortfarande hålla fast vid sitt beslut och stanna kvar på sin nuvarande ort.

#### *Kunskap kring krav*

När enkätundersökningen utfördes kände drygt hälften av de inskrivna inte till att de behöver söka jobb i ett annat geografiskt område. Lägst kunskap finns i yngre grupper och högst kunskap finns bland de som uppgett att de kan tänka sig flytta.

#### *Ersättningens påverkan på flyttbenägenheten*

Tre av tio uppger att de hellre avstår från ersättning än flyttar för att få en tillsvidareanställning. De allra flesta svarar vet ej på frågan. De som angett att de kan flytta skulle också i högre utsträckning flytta om den ekonomiska ersättningen togs bort. Ju kortare tid man varit arbetssökande desto mindre angelägen om ekonomisk ersättning är man. Lönen däremot påverkar något, om man skulle få högre lön än tidigare jobb blir man mer villig att flytta.

## **10.2 Kundinsikter om drivkrafter och hinder för flytt**

Syftet med djupintervjuerna var att få insikter om de drivkrafter och hinder som arbetssökande kan ha för att flytta till arbete på annan ort. Intervjuerna<sup>65</sup> gjordes med tre olika grupper: arbetssökande, personer som flyttat till Skellefteå för jobb samt arbetsgivare i Skellefteå (för information om urvalet se bilaga 4). Analysen utgår primärt från intervjuerna med arbetssökande medan intervjuerna med arbetsgivare och personer som har flyttat till arbete på annan ort har bidragit till att utforska problemet ur ett bredare perspektiv.

### **10.2.1 Beteendegrupper bland arbetssökande och flyttare**

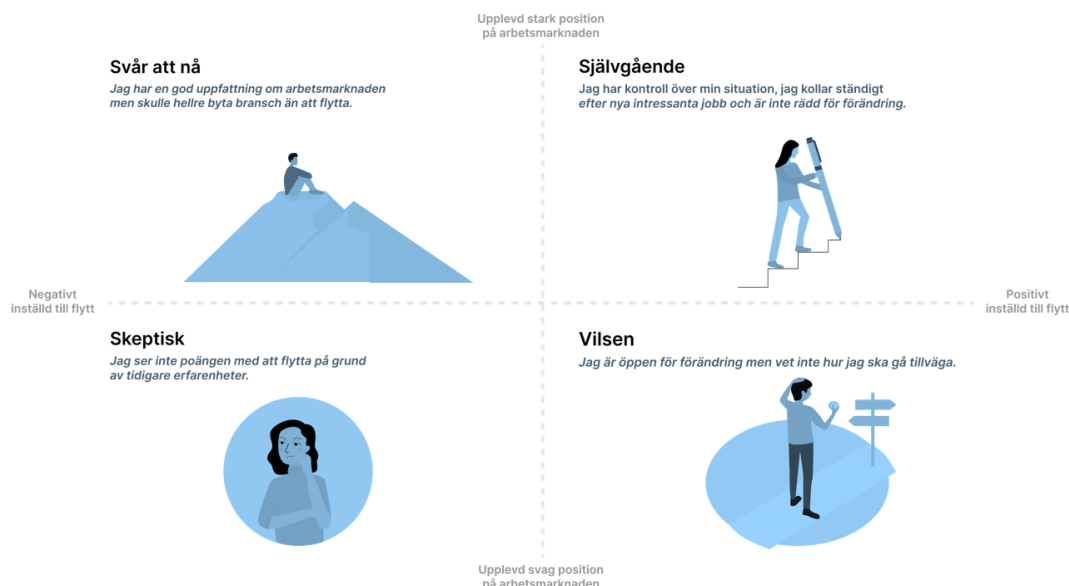
Baserat på intervjuer och observationer delades respondenterna in i fyra relevanta beteendegrupper med det primära syftet att urskilja olika behov av stöd. Det är möjligt att se generella drag inom beteendegrupperna som kan kopplas till generella

---

<sup>65</sup> Arbetssökande fick frågan: Hur ställer du dig till att flytta till en annan ort för arbete? Flyttare fick frågan: Vad fick dig att flytta? Arbetsgivarna fick frågan: Vilka utmaningar har ni med att rekrytera nationellt?

behov och vilken typ av bemötande som främjar dialogen. Genom att lära känna beteendegrupperna går det också att få fram vilken typ av stöd som fungerar bäst för respektive grupp.

Figur 5 Beteendegrupper för arbetssökande och flyttare



Figur 5 visar de fyra beteendegrupperna svår att nå, självgående, vilsen och skeptisk. Dessa beskrivs närmare i texten nedan.

### *Svår att nå*

De generella dragen för denna grupp är att de i grunden är resursstarka och har en stark uppfattning om att de klarar sig på egen hand. De tror på stadigvarande anställningar. De anser inte att Arbetsförmedlingen har rätt kompetens för att kunna hjälpa dem. Insikter kopplade till uppdragets syfte är att de är medvetna om att det finns arbete på annan ort men de har en negativ inställning till att flytta som är kopplad till sociala skäl eller negativa föreställningar av andra platser. Inledningsvis uppger de att de hellre byter yrke än att flytta på Arbetsförmedlingens initiativ.

Av analysen dras slutsatsen att gruppen behöver bemötas med ett coachande förhållningssätt. De har behov av att ta del av positiv och mer nyanserad information om nya platser där det finns arbetstillfällen, få sina orosmoment bemötta gällande att flytta till ny plats och stöd i att utforska möjligheter för att byta yrke.

### *Självgående*

Det övergripande generella draget för denna grupp är att de klarar sig på egen hand och har kontroll över sin situation. Insikter kopplat till uppdragets syfte är att de är äventyrliga och gillar förändring, de har ofta flyttat tidigare, de växlar yrke eller flyttar vid behov och har en god uppfattning om arbetsmarknaden och sina egna möjligheter.

*Vilsen*

De generella dragen för denna grupp är att de saknar verktyg för att ta sig ur sin arbetslöshet på egen hand och saknar en fungerande strategi. De har svårt att navigera i sitt jobbsökande och saknar kunskap om sina möjligheter på arbetsmarknaden. Denna grupp vill förändra sin situation och är positiva till stöd från Arbetsförmedlingen. Insikter kopplat till uppdragets syfte är att de tror på varaktiga anställningar, är öppna för förändring – men vet inte hur de ska gå till väga, och tenderar att inte utöka sitt geografiska sökområde.

Av analysen dras slutsatsen att gruppen behöver bemötas med ett stadigvarande vägledande stöd som hålls samman genom kontinuerliga avstämningar. De har behov av en konkret strategi för sitt jobbsökande och de behöver bredda sitt sökområde geografiskt och yrkesmässigt, vilket kan ske genom att de får information och stöd för att se möjligheter.

*Skeptisk*

De generella dragen för denna grupp är att de är vana vid tillfälliga anställningar och ser en varaktig anställning som en utopi. De saknar kunskap om sina möjligheter på arbetsmarknaden men de vill förändra sin situation och är positiva till stöd från Arbetsförmedlingen. Insikter kopplat till uppdragets syfte är att gruppen initialt är starkt negativ till att flytta på grund av negativa föreställningar om att anställningar upphör, men möjligheten att kunna få ett varaktigt arbete öppnar upp möjligheten att flytta och de uppger att ”arbete är viktigast”, initialt uppger de dock att de hellre byter yrke än att flytta.

Arbetsförmedlingen drar slutsatsen att gruppen behöver bemötas både med ett coachande förhållningssätt och med handfast vägledande stöd som hålls samman av kontinuerliga avstämningar. De arbetssökande i denna grupp har behov av att ta del av positiv och mer nyanserad information om nya platser där det finns arbetstillfällen. Det krävs ett coachande förhållningssätt med förutsättningslösa samtal gällande geografisk förflyttning samt återkommande handfast stöd i jobbsökandet och i att utforska möjligheter för att byta yrke.

**10.2.2 Så kan Arbetsförmedlingen stödja de olika beteendegrupperna**

Att ta beslutet att flytta till arbete på annan ort är, oavsett vilken beteendegrupp den arbetssökande tillhör, en process. Processen kan beskrivas som en tratt bestående av fyra olika stadier som arbetssökande tenderar att gå igenom för att komma fram till beslutet (sammanfattas i figur 4). För att bättre stödja arbetssökande genom processen behöver Arbetsförmedlingen kunna erbjuda stöd i trattens alla stadier.



Figur 6: Modellen beskriver den process som den arbetssökande tenderar att gå igenom för att komma fram till beslutet att flytta till arbete på annan ort.



Figur 6 visar processens fyra olika stadier, kännedom, intresse, övervägande och beslut. Dessa beskrivs närmare i texten nedan.

#### *Kännedom*

Det första stadiet är kännedom, något som är avgörande för att den arbetssökande överhuvudtaget ska ha möjlighet att påbörja processen. För att främja geografisk rörlighet bland arbetssökande bör Arbetsförmedlingen öka kännedomen och se till att information om arbetsmöjligheter nationellt når ut till en bred grupp arbetssökande. På så sätt kan Arbetsförmedlingen, redan här, väcka intresse och fånga upp de arbetssökande som ser det som en möjlighet att flytta till arbete på annan ort.

#### *Intresse*

I intressestadiet behöver Arbetsförmedlingen arbeta för att bibehålla intresset hos arbetssökande, till exempel genom mer fördjupad information om aktuell ort för att individen ska kunna föreställa sig ett liv på platsen.

#### *Övervägande*

I det övervägande stadiet börjar tanken på en flytt bli mer realistisk och för en del uppstår här många funderingar och orosmoment. Här behöver Arbetsförmedlingen kunna stödja arbetssökande genom att bemöta dessa orosmoment, till exempel i samtal med arbetsförmedlare.

#### *Beslut*

Bland de som kommer fram till beslutet att flytta finns både individer som genomför beslutet på egen hand och individer som behöver ytterligare stöd för att genomföra flytten. Till de sistnämnda behöver Arbetsförmedlingen kunna erbjuda ett mer praktiskt stöd för att sänka tröskeln för flytten.

## 11 Resultat av utvecklingsarbetet

För att arbetssökande som är inskrivna på Arbetsförmedlingen ska komma ut i arbete snabbare, behöver Arbetsförmedlingen arbeta mer med träffsäkra matchningar, stöd och kontroll, samt ha mer fokus på geografisk och yrkesmässig rörlighet. Detta arbete har Arbetsförmedlingen påbörjat och flera åtgärder har vidtagits, pågår och är planerade, vilket framgår av denna rapportis olika kapitel.

Förflyttningen av verksamheten och det omfattande utvecklingsarbetet behöver tid för att genomföras och implementeras i verksamheten, det är en stor förändring av både arbetssätt och verksamhetens inriktning. Flera resultat kommer därför att kunna redovisas först längre fram.

Arbetsförmedlingens bedömning är att åtgärderna som har vidtagits skapar förutsättningar för ökad rörlighet på arbetsmarknaden och att förflyttningen kommer bidra till förbättrad kompetensförsörjning och arbetsmarknadens funktionssätt.

Några resultat av utvecklingsarbetet kan redovisas redan nu:

- Handlingsplanens innehåll avseende geografisk och yrkesmässigt sökområde har utvecklats, och en ny metod för att bedöma sökområdet har tagits fram.
- Kontrollen av om arbetssökande aktivt söker lämpliga arbeten har stärkts.
- Användningen av platsanvisningar och platsförslag har ökat under året, under juli månad mer än fördubblades antalet.
- Informationsinsatser för intervju- och programresor har genomförts mot arbetssökande, och Arbetsförmedlingen har hemställt till regeringen om höjda ersättningsnivåer.
- Arbetsmarknadsutbildningar har genomförts där det arbetsplatsförlagda lärandet har utförts hos arbetsgivare i norra Sverige.

### *Uppföljning av resultat*

Myndigheten kommer följa arbetet med ökad rörlighet bland arbetssökande genom ett antal enskilda indikatorer:

- handlingsplaner som innehåller en bedömning av sökområdet
- meddelanden till arbetslöshetskassorna och enheten Ersättningsprövning
- platsförslag och platsanvisningar
- beslut om intervju- och programresor
- övergångar till studier

Arbetsförmedlingen avser också ta fram ett sammanvägt index för alla indikatorer som har bäring på och bidrar till att öka den geografiska och yrkesmässiga rörligheten bland arbetssökande. Ett sammanvägt index kommer att kunna ge en överblick av och mäta den förflyttning av verksamheten som är nödvändig i arbetet med ökad rörlighet på arbetsmarknaden.

Resultatet från Arbetsförmedlingens Sökandeundersökning<sup>66</sup> kan också användas i uppföljningen av rörlighet då den görs löpande, det finns historik och målgruppen är stor. Sökandeundersökningen innehåller bland annat frågan om den arbetssökande har sökt ett jobb som de behöver flytta eller veckopendla till.

Arbetsförmedlingen har även inlett ett analysarbete om möjligheten att följa flyttmönster bland arbetssökande. Vid användning av myndighetens egna data kommer det dock innebära att flyttmönstren kan följas först efter att en viss tid har förflutit. Statistiska centralbyrån (SCB) har däremot fortlöpande tillgång till Skatteverkets flyttdata, och skulle därför kunna vara behjälpliga i analysen genom ett eget uppdrag på området.

Avslutningsvis är det viktigt för myndigheten att följa vilka resultat som förflyttningen leder till för olika grupper arbetssökande, bland annat ur ett jämställdhetsperspektiv.

---

<sup>66</sup> Sökandeundersökningen vänder sig till arbetslösa och sökande i program. Inskrivningstiden ska vara minst tre månader. Ett urval av sökanden görs varje månad och görs både via telefonintervju och webbenkät. Urvalen görs varje månad i form av telefonintervjuer och webbenkäter. För att undvika att samma sökande intervjuas gång på gång plockas sökande som varit med i undersökningen under de 3 senaste månaderna bort ur urvalsramen. Undersökningen omfattar i dagsläget cirka 1 400 personer per månad. Resultaten redovisas kvartalsvis. Enbart resultat som bygger på minst 20 observationer redovisas.

## 12 Nästa steg i utvecklingen

Den förflyttning av verksamheten som Arbetsförmedlingen har påbörjat mot mer stöd, förbättrad matchning, fokus på geografisk och yrkesmässig rörlighet och stärkt kontroll, behöver nu nå ut i hela verksamheten. Detta är ett viktigt nästa steg i processen. Därutöver behöver arbetsätten fortsätta att utvecklas och fler perspektiv ringas in i arbetet.

### *Nationellt införande för förändringsledning*

I arbetet med att förflytta verksamheten från ett nuläge till ett nyläge, kommer det strukturerade arbetet med ett nationellt införande för förändringsledning ha en avgörande betydelse. Det är en lång process och kräver både ändrade arbetsätt och en förändrad kultur i organisationen<sup>67</sup>. Införandet är planerat att pågå under 2024–2025.

Målsättningen för införandet är att

- den arbetssökande tar sig snabbare ur sin arbetslöshet
- arbetsgivare hittar snabbare den kompetens som de eftersöker
- arbetsförmedlarna stöttar de arbetssökande att bli mer effektiva i sitt arbetssökande och matchar träffsäkert arbetssökande mot arbetsgivares kompetens- och arbetskraftsbehov
- arbetsförmedlingen bidrar till att arbetsmarknadens funktionssätt förbättras och skapar möjligheter för arbetssökande och arbetsgivare
- det går att se tydliga geografiska och yrkesmässiga rörelsemönster mot orter med stora företagsetableringar och företagsexpansioner

Inom myndigheten finns en utvecklad metod och modell för förändringsledning inklusive att följa upp målen med förändringen, och en införandeledare har utsetts för det myndighetsövergripande uppdraget att öka den geografiska och yrkesmässiga rörligheten bland arbetssökande. Aktiviteter inom ramen för införandet tas fram tillsammans med den operativa verksamheten. Utifrån det planeras kompetensutveckling i till exempel samtalsmetodik och dialogmaterial för samtal med den arbetssökande om geografisk- och yrkesmässig rörlighet. Aktiviteter planeras också för att förbättra dokumentationen i handlingsplanen avseende sökområdet.

### *Utveckling av systemstöden*

I nästa steg förväntas också IT-utvecklingen av myndighetens systemstöden att väsentligt öka förutsättningarna för ökad rörlighet på arbetsmarknaden. Den kommer också att bidra till ökad effektivisering, likabehandling och enhetlighet i bedömningar och arbetsätt, samt bättre möjligheter att följa upp resultat. Utvecklingen av systemstöden är planerad att påbörjas under 2025.

---

<sup>67</sup> [Förändringsledning - ESV Forum](#)

*Fortsatt verksamhetsutveckling*

Resultatet av vidtagna, pågående och planerade åtgärder kommer tas tillvara och insikterna kommer användas i det fortsatta arbetet. Detta ser vi exempel på i projektet sommarjobb i norr där erfarenheter från föregående års projekt, fick utgöra grund för årets projekt, med förbättrade resultat till följd.

Några av de pågående och planerade åtgärder som blir viktiga för det fortsatta arbetet är:

- Pilotprojektet för att matcha och coacha till rörlighet i planeringssamtalet
- Pilotprojektet för platsanvisningar och platsförslag i Personligt distansmöte
- ESF-projektet om innovativ rekrytering
- Utvecklingen av analysmodellen för stora företagsetableringar och företagsexpansioner.

Arbetsförmedlingen behöver även utveckla dialogen och samarbetet med arbetsgivare. Flera av de vidtagna åtgärderna visar att arbetsgivarna varit positivt inställda till Arbetsförmedlingens arbete med rörlighet. Arbetsförmedlingen behöver dessutom bättre ta hand om det intresse som idag finns bland arbetssökande, där 26 procent av inskrivna arbetssökande uppger att de är villiga att flytta till ett arbete.

Vidare behöver Arbetsförmedlingen i nästa steg arbeta närmare och involvera leverantörerna av matchningstjänsterna mer i arbetet med att öka den geografiska och yrkesmässiga rörligheten bland arbetssökande. Av de inskrivna arbetssökande befann sig i juli månad 17 procent i en sådan tjänst. Det kan också finnas anledning att se över om avtalen behöver justeras ytterligare för att skapa incitament för leverantörer att i högre utsträckning matcha arbetssökande mot de branscher och orter där det finns ett stort behov av arbetskraft.

En viktig del i utvecklingsarbetet för ökad rörlighet bland arbetssökande är behovet av registervård och tillgången till aktuella matchningsunderlag av hög kvalitet, inte minst i samband med myndighetens arbete med platsanvisningar och platsförslag, och utvecklingen av automatiserade platsförslag. Idag finns konstaterade brister i informationen om de arbetssökande som lagras i Arbetsförmedlingens system.

Initialt behöver matchningsunderlagen förbättras genom kontakter med den arbetssökande, på sikt skulle myndigheten dock med fördel kunna hämta information från andra myndigheter om exempelvis utbildningar, körkort och yrkeslegitimationer. Detta skulle både förenkla för den arbetssökande och säkerställa mer träffsäkra matchningsunderlag. Förutsättningar för detta finns dock inte idag. Något förenklat skulle det krävas att Arbetsförmedlingen har lagreglerade sekretessbrytande regler gentemot dessa myndigheter för att få tillgång till de relevanta uppgifterna, vilket Arbetsförmedlingen inte har.

Avslutningsvis behöver analysen av kravet på geografisk och yrkesmässig rörlighet kopplat till tillgänglighet och inkludering av personer med funktionsnedsättning fördjupas. Arbetsförmedlingens förutsättningar att identifiera personer som riskerar att få extra utmaningar i sitt arbetssökande behöver förbättras för att dessa grupper

inte ska riskera att få en än sämre ställning på arbetsmarknaden. Kravet på geografisk rörlighet kan innebära stora utmaningar för personer med funktionsnedsättning, men det kan också innebära nya möjligheter att komma in på arbetsmarknaden i regioner där det är svårt att rekrytera, om rätt förutsättningar finns. Myndighetens arbete med att tidigt identifiera en funktionsnedsättning hos arbetssökande, ger bättre förutsättningar att tillsammans med den arbetssökande kunna planera för hur dennes sökområdet kan breddas<sup>68</sup>.

---

<sup>68</sup> Arbetsförmedlingens regleringsbrev för 2024, uppdrag 3.4 Identifiering och bedömning av arbetssökande med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

## Bilaga 1 Text på Mina sidor

Denna text visas upp i handlingsplanen på Mina sidor och pdf-versionen riktat till arbetssökande.

### Antal jobb du ska söka

**6-20** stycken per månad

Om inget annat antal jobb står under rubriken Vår bedömning.

^ Läs mer om jobben du ska söka

---

### Antal jobb att söka

Intervallet beskriver hur många lämpliga jobb du ska söka per månad för att ha goda möjligheter att så snabbt som möjligt få ett jobb.

Om du har arbetslöshetsersättning eller deltar i ett program med ersättning, beskriver den lägsta siffran i intervallet hur många lämpliga jobb du minst ska söka för att Arbetsförmedlingen ska bedöma att du är aktivt arbetssökande.

### Lämpliga jobb att söka

Sök jobb inom yrken som du har erfarenhet från eller utbildning inom. Även andra yrken där din kompetens passar kan vara lämpliga för dig. Genom att söka jobb inom flera olika yrken kan du öka dina möjligheter att få ett jobb. Tänk på att det ska vara jobb som du har en realistisk möjlighet att få.

Det är inte lämpligt att söka jobb inom yrken som kräver specifik utbildning, legitimation eller certifikat om du saknar dessa. Finns det inte tillräckligt många lämpliga jobb att söka i närheten av din bostadsort är det viktigt att du även söker jobb på andra orter.

---

## Bilaga 2 Yrkesbarometern

Den 8 april 2024 publicerades Arbetsförmedlingens nya prognos, den så kallade yrkesbarometern. Yrkesbarometern ger nulägesbedömning och prognos över efterfrågan på arbetskraft, både på nationell och regional nivå.

### Möjligheter till arbete

Få koll på hur möjligheterna till arbete ser ut nu och i framtiden. De kan variera beroende på var i Sverige du söker jobb.

Nationell nivå    **Länsnivå**

Välj ett län för att se en bedömning

✓ Blekinge län

Valt län: Blekinge län.

### Kockar

Yrket du läser om består av flera yrkesroller. Den här bedömningen är gjord på ett urval av dessa.



År 2024 bedöms det vara stora möjligheter till arbete.



På fem års sikt förväntas efterfrågan öka jämfört med idag.



På grund av begränsat underlag baseras bedömningen delvis på information för ett större geografiskt område.

### Kökmästare och souschefer

Yrket du läser om består av flera yrkesroller. Den här bedömningen är gjord på ett urval av dessa.



År 2024 bedöms det vara stora möjligheter till arbete.



På fem års sikt förväntas efterfrågan öka jämfört med idag.

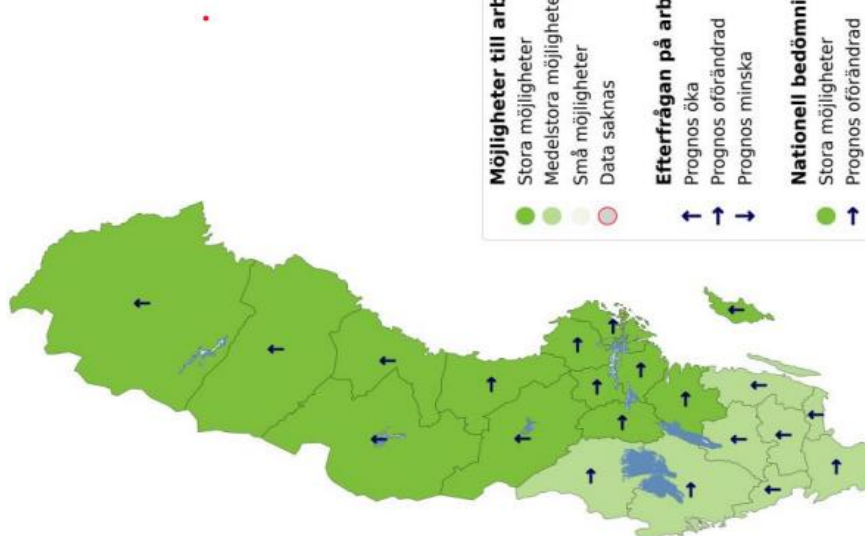


På grund av begränsat underlag baseras bedömningen delvis på information för ett större geografiskt område.



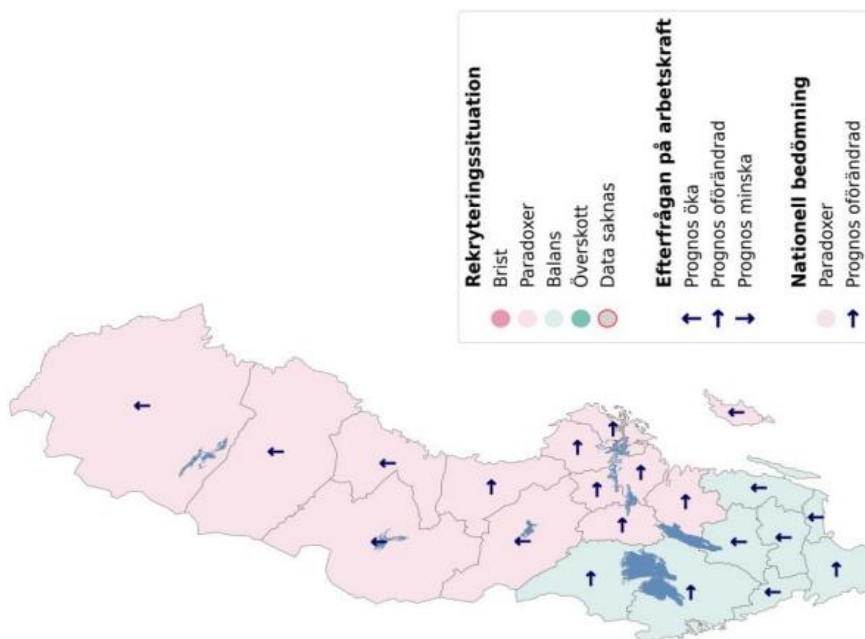
### 8.6 Grundutbildade sjuksköterskor

Möjligheter till arbete för Grundutbildade sjuksköterskor



Källa: Arbetsförmedlingen

Rekryteringssituation för Grundutbildade sjuksköterskor



Källa: Arbetsförmedlingen

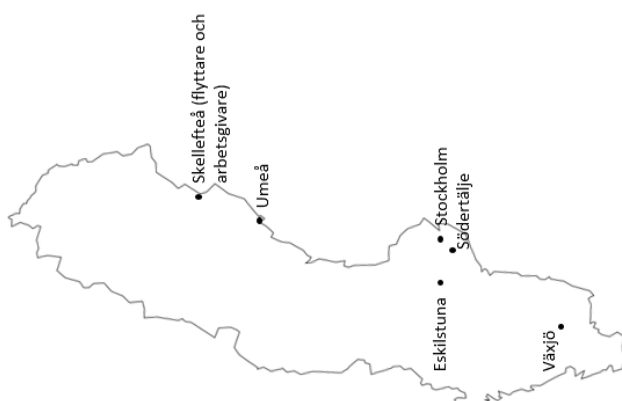
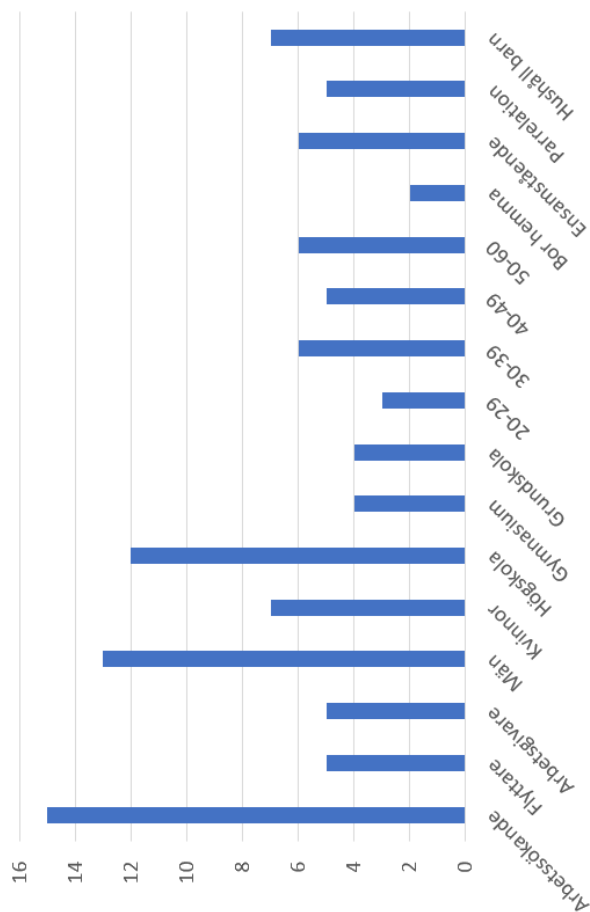
## Bilaga 3 Enkätfrågor till PES-nätverket

I Sverige – precis som i övriga Europa – råder kompetensbrist och det är en utmaning att kunna kompetensförsörja våra företag och arbetsgivare. Nya gröna industrier växer fram och har etablerat sig framför allt i norra Sverige och fler är på gång att etablera sig i andra delar av landet. Detta innebär en utmaning dels att få arbetskraft till de nya gröna industrierna, dels att locka till sig anställda till de jobb som skapas runtomkring industrierna, exempelvis inom offentlig sektor. I norra Sverige råder dessutom arbetskraftsbrist och Arbetsförmedlingen är därför intresserad av att ta del av erfarenheter från hur andra arbetsförmedlingar i PES-nätverket arbetar med att främja geografisk rörlighet och att få arbetssökande att flytta till jobben.

- 1) Har ni erfarenhet av att arbeta med ersättningar till arbetssökande för intervju- och programresor, flytt- och pendlingsbidrag eller andra ersättningar till arbetssökande som stimulerar den geografiska rörligheten? Om ja, vilka?
- 2) Finns det andra förmåner som främjar att personer flyttar till regioner där kompetens- och/eller arbetskraftsbrist råder? (Exempelvis skattelättnader, avskrivning av studielån m.m.). Om ja, vilka? Finns det krav på att personen är arbetssökande för att få förmånen?
- 3) Vilka av de ersättningar och förmåner som nämns under punkt 1–2 bedömer ni har bidragit mest till den geografiska rörligheten på arbetsmarknaden?
- 4) Använder ni er av tvingande åtgärder, krav och/eller sanktioner för att få arbetssökande att flytta från en plats i landet till en annan där det finns ett större kompetens- och/eller arbetskraftsbehov? Om ja, vilka?
- 5) Vad har ni gjort för generella lärdomar i arbetet med att främja geografisk rörlighet på arbetsmarknaden, och finns det några goda exempel på arbetsmarknadspolitiska åtgärder som ni vill lyfta fram i arbetet med att få arbetssökande att flytta till jobben?

## Bilaga 4 Urval för djupintervjuerna

- Djupintervjuer 45-60 minuter. • Arbetsökande inskrivna på lokalkontor
- Mötesformer: fysiska, video och varierat från längre i fråån arbetsmarknaden till närmare och deltagit i Rusta och Matcha. telefon.



## Bilaga 5 Intervjufrågor till enkätundersökningen

F1. Skulle du tacka ja till ett fast jobb på en annan ort än där du bor nu?

- Ja, jag kan flytta för ett fast jobb.
- Ja, men bara om jag kan bo kvar hemma och åka hem efter jobbet
- Ja, men bara om jag kan bo kvar och sova borta de dagar jag jobbar
- Nej, det är inte aktuellt för mig att ta ett jobb på annan ort.

F2. (*OM nej på F1*) Varför är det inte aktuellt att flytta för ett fast jobb?

- Jag trivs där jag bor nu
- Min partner har jobb nära vårt nuvarande hem
- Jag har inte råd att flytta
- Jag kan inte bo långt ifrån mina barn på grund av delad vårdnad
- Jag vill inte flytta bort från mina vänner och/eller släkt
- Jag vill inte att mitt/mina barn ska behöva byta skola
- Annat ange vad:

F3. (*OM ja på F1*) Skulle något eller några av alternativen nedan göra att du kan flytta för ett fast jobb?

- Jag får ersättning för mina flyttkostnader
- Min partner också garanteras ett fast arbete på den nya orten
- Jag får hjälp att hitta ett boende till rimlig kostnad
- Jag får möjlighet att testa att bo och arbeta i några månader på orten innan jag bestämmer mig
- Annat ange vad:

F4. Om du skulle få ett fast jobb, vart kan du flytta?

- I närheten av där jag bor nu
- Till närliggande orter
- Inom hela Sverige
- Till ett grannland
- Inom Europa och övriga världen
- Jag kan inte flytta

Håller du med om nedan påstående (*1, håller inte alls med, 2 Håller inte med, 3 vet ej, 4 håller delvis med, 5 håller helt med*)

- F5\_1. Jag är villig att flytta till en annan ort för att få ett fast jobb
- F5\_2. Jag flyttar för att ta ett jobb hellre än att jag utbildar mig till ett nytt yrke
- F5\_3. Jag skulle gärna prova att flytta till en annan ort under en kortare period innan jag bestämmer mig för att flytta dit för ett jobb
- F5\_4. Jag kan flytta till en annan ort för ett fast jobb om jag hittar bra boende
- F5\_5. Jag kan jobba heltid på distans för att få ett fast jobb
- F5\_6. Jag kan utbilda mig till ett nytt yrke om jag får jobb där jag bor nu

- F5\_7. Jag kan flytta för ett fast jobb om min partner också får jobb på samma ort
- F5\_8. Jag kan flytta för ett fast jobb om det finns bra barnomsorg och/eller skola på orten

F6\_1. Jag skulle flytta om jag fick en dubbelt så hög lön som tidigare jobb

Ja/Nej/Vet ej

F6\_2. Jag skulle flytta om jag fick en högre lön än tidigare jobb

Ja/Nej/Vet ej

F6\_3. Jag skulle flytta om jag fick en högre lön än den inkomst jag har idag (a-kassa, ersättning från myndighet eller kommun)

Ja/Nej/Vet ej

F6\_4. Lönen spelar ingen roll för mitt beslut att flytta

Ja/Nej/Vet ej

F7. Hur långt kan du tänka dig att åka till ett jobb?

- 1 timme
- 2–3 timmar
- längre än 3 timmar om det går att arbeta på distans
- längre än 3 timmar om det går att sova på arbetsort de dagar jag jobbar
- Inget av alternativen

F8. Hur stor betydelse har följande saker för att du ska flytta för ett fast jobb? (*Ingen betydelse, viss betydelse, stor betydelse*)

- Närhet till släkt och vänner
- Bra boende
- Trygghet för min familj
- Natur/utomhusmiljö
- Din/hushållets miljö
- Närhet till större stad

F9. Känner du till att du behöver söka jobb i ett annat geografiskt område?

Ja/Nej/Vet ej

F10. Skulle du bo kvar där du bor nu även om din ekonomiska ersättning togs bort för att du inte söker jobb på annan ort?

Ja/Nej/Vet ej