

Uppföljning av målsättningarna i Arbetsförmedlingens överenskommelser med kommuner

Summerande sammanställning

Arbetsförmedlingen
Författare: Stina Lindgren
Datum: 2024-04-08
Diarienummer: Af-2024/0015 7718-1

Innehåll

1	Inledning och bakgrund	4
2	Genomförande	4
3	Resultat	5
3.1	Progression i förhållande till målsättning	5
3.2	Orsaker till uppnådda resultat	6
3.3	Orsaker till uteblivna resultat	6
3.4	Gemensamma bedömningar om förutsättningsskapande arbetssätt	7
3.5	Koppling mellan bedömningar och måluppfyllnad	9
4	Slutsatser och avslutande kommentarer	10
5	Bilagor	11
5.1	Bilaga 1. Korstabuleringar av svaren från avsnitt 3.1 och 3.4	11
5.1.1	Målsättningar på strategisk nivå.....	11
5.1.2	Målsättningar på operativ nivå	12
5.1.3	Ansvarsområden och roller på strategisk nivå.....	12
5.1.4	Ansvarsområden och roller på operativ nivå	13
5.1.5	Processer och rutiner på strategisk nivå	13
5.1.6	Processer och rutiner på operativ nivå	14

1 Inledning och bakgrund

För att bidra till en effektivare matchning på arbetsmarknaden, har Arbetsförmedlingen under de senaste åren arbetat för att stärka samverkan med landets kommuner. Arbetet har bland annat inneburit att lokala överenskommelser har tecknats med 287 av landets 290 kommuner. Överenskommelserna ska bland annat beskriva vilka målsättningar parterna har med sin samverkan, vilka ska formuleras utifrån en analys av de lokala behoven på arbetsmarknaden.

Under hösten 2023 har Arbetsförmedlingen, tillsammans med kommunerna, följt upp målsättningarna i merparten av alla överenskommelser. Syftet med uppföljningen var att följa upp i vilken grad målsättningarna uppnåts, att identifiera orsaker till uppnådda eller uteblivna resultat, samt att vid behov identifiera och vidta åtgärder för att uppnå bättre resultat. Följande rapport är en summering av vad som framkom i arbetet.

2 Genomförande

Uppföljningen genomfördes lokalt mellan samverkande parter. Arbetet strukturerades delvis utifrån lokala behov och lokala etablerade strukturer för uppföljning, men också utifrån vissa gemensamma riktlinjer och rekommendationer. Riktlinjerna togs fram för att stödja verksamheten i arbetet, men också för att möjliggöra en nationell lägesbild. De gemensamma riktlinjerna var att uppföljning skulle ske tillsammans med respektive kommun och den skulle syfta till att följa upp målsättningarna i överenskommelserna, samt till att identifiera orsaker till resultatutvecklingen. I orsaksanalysen uppmanades verksamheten att följa upp om nyttjandet av insatser speglar de resultat man vill uppnå, samt att göra gemensamma bedömningar om ett hur samverkan fungerar utifrån ett antal aspekter. En sammanställning av bedömningarna presenteras i avsnitt 3.4.

Hittills har 199 överenskommelser följts upp, vilket omfattar 248 kommuner. I många av de resterande kommunerna bedömdes det för tidigt att följa upp målsättningarna. I de flesta fall (87 procent) genomfördes uppföljningen tillsammans med kommunen eller kommunerna.¹

¹ Enligt vad verksamheten rapporterat.

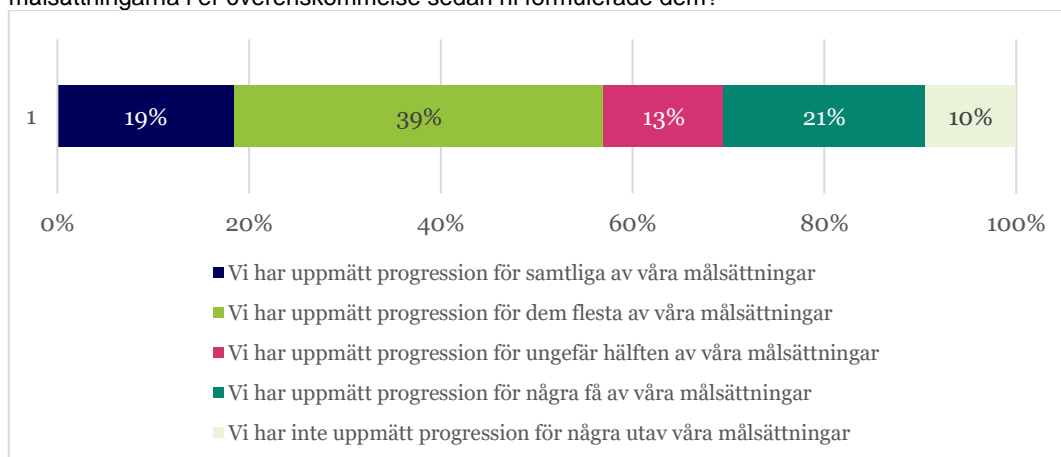
3 Resultat

För att kunna sammanfatta vad som framkom i arbetet ställdes tre frågor till de som samordnat uppföljningen med respektive kommun. Nedan redovisas en sammanställning av svaren, samt de bedömningar som Arbetsförmedlingen gjorde tillsammans med kommunerna.

3.1 Progression i förhållande till målsättning

Den första frågan handlade om ifall parterna hade kunnat uppmäta någon progression kring målsättningarna i överenskommelsen sedan målen formulerades. Progression definierades i frågan som en *förflyttning i en positiv riktning i förhållande till målsättningarna* man formulerat.

Diagram 1. Sammanställning av svar på frågan: Har ni kunnat uppmäta någon progression kring målsättningarna i er överenskommelse sedan ni formulerade dem?



19 procent svarade att man har uppmätt progression för *samtliga* av sina målsättningar, 38 procent att man har uppmätt progression för *dem flesta* av sina målsättningar, 13 procent att man har uppmätt progression för *ungefär hälften* av sina målsättningar, 21 procent att man har uppmätt progression för *några få* av sina målsättningar och 10 procent att man *inte* har uppmätt progression *för några* av sina målsättningar, se diagram 1 nedan. Dem allra flesta uppgav alltså att man hade kunnat uppmäta progression i förhållande till en eller flera av sina målsättningar i överenskommelsen.

3.2 Orsaker till uppnådda resultat

Den andra frågan handlade om parternas analys av orsaker till de uppnådda resultaten. Frågan som ställdes var en öppen fråga om vad man bedömt vara den eller de främsta orsaken/orsakerna till uppnådda resultat i de fall man hade kunnat uppmäta detta.

Några av de vanligast förekommande svaren handlade om:

- att man haft regelbundna möten mellan parterna (knappt 10 procent av de orsakerna som uppgavs),
- att man hade satt upp strukturer för sina samverkansprocesser (knappt 10 procent av de orsaker som uppgavs),
- och/eller att man på andra sätt hade skapat strukturer för sin samverkan på olika sätt (knappt 10 procent av orsakerna som uppgavs).

Några nästan lika vanligt förekommande svar handlade om:

- att man haft tydliga gemensamma målsättningar eller inriktningar för sin samverkan,
- att man samverkat kring enskilda individer
- och/eller att parterna haft en inställning som underlättat samarbete och problemlösning.

3.3 Orsaker till uteblivna resultat

Den sista frågan handlade om orsaker till uteblivna resultat. Frågan som ställdes var en öppen fråga om vad man bedömt vara den eller de främsta orsaken/orsakerna till uteblivna resultat i de fall som man inte kunnat uppmäta någon progression.

De vanligaste svaren handlade om att:

- man inte lyckats formulera gemensamma målsättningar eller att man formulerat målsättningar som är svåra att följa upp (drygt 20 procent av de orsaker som uppgavs),
- för lite tid hade passerat sedan man tecknade sin överenskommelse och att det varit svårt att hinna åstadkomma några resultat.² (ca 15 procent av de orsaker som uppgavs).

Andra (något mindre vanliga) återkommande svar var att:

- konjunkturen och läget på arbetsmarknaden varit utmanande,
- att man haft svårigheter med att hitta former för samverkan med de fristående aktörerna,

² I vissa fall uppgavs tex att man tecknat överenskommelsen under hösten 2023.

- att Arbetsförmedlingens organisering och uppdrag försvårar möjligheterna till lokal samverkan med kommunen
- och/eller att man behöver arbeta mer med utbildningsinsatser för arbetssökande.

3.4 Gemensamma bedömningar om förutsättningsskapande arbetssätt

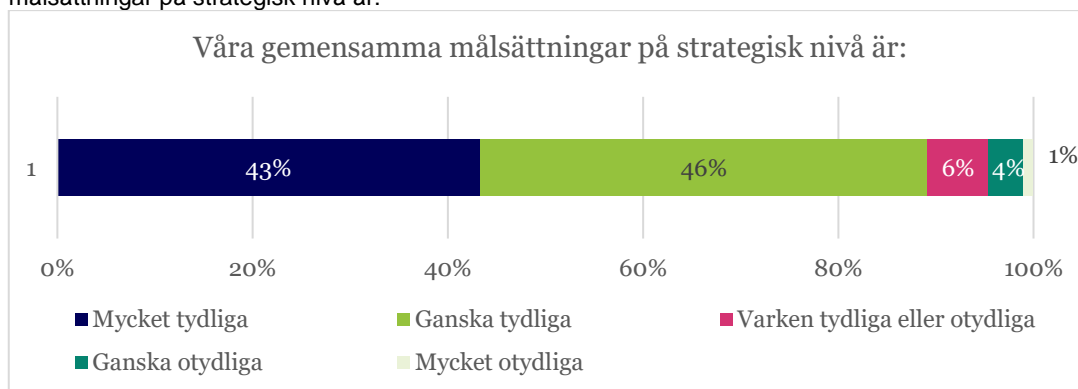
Som en del av orsaksanalysen gjorde parterna gemensamma bedömningar om hur man upplever att samverkan fungerar utifrån ett antal parametrar som av Arbetsförmedlingen, Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och numera avslutade Delegationen för unga och nyanlända till arbete (Dua) pekats ut som viktiga för att kunna nå resultat i samverkan.

Faktorerna som pekats ut som viktiga är att det mellan parterna finns:

- tydliga gemensamma målsättningar,
- tydliga processer/rutiner för att hantera gemensamma frågor och ärenden,
- tydliga ansvarsområden och roller,
- samt tydlighet i vilka gemensamma insatser parterna har.

Som en del i att utvärdera samarbetet gjorde därför Arbetsförmedlingen tillsammans med kommunerna bedömningar av hur man upplever att samverkan fungerar utifrån dessa aspekter. Bedömningarna gjordes i ett formulär bestående av sex frågor.³ Nedan presenteras resultatet av bedömningarna. I redovisningen är bara de bedömningar (194) som genomförts gemensamt med kommunen inkluderade.⁴

Diagram 2. Sammanställning av parternas bedömning av påståendet: Våra gemensamma målsättningar på strategisk nivå är:



³ Vad gäller området tydliga gemensamma insatser, ombads parterna i stället att se över och utvärdera nyttjandet av insatser.

⁴ Enligt vad verksamheten rapporterat.

Diagram 3. Sammanställning av parternas bedömning av påståendet: Våra gemensamma målsättningar på operativ nivå är:

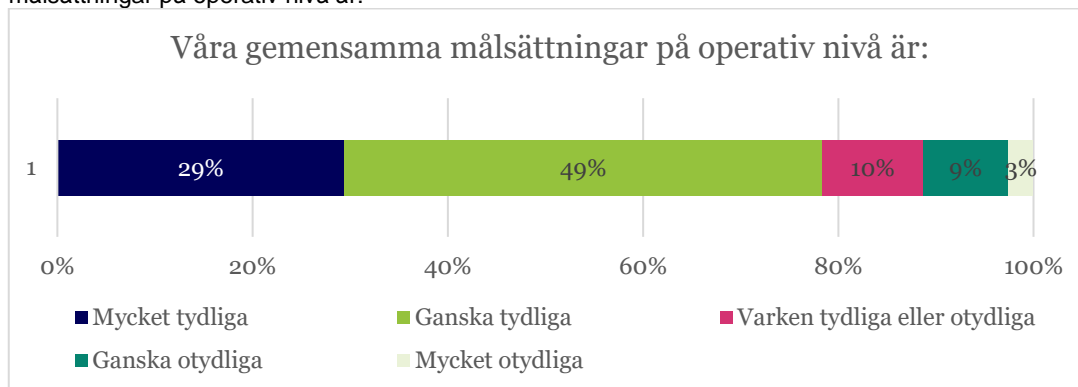


Diagram 4. Sammanställning av parternas bedömning av påståendet: Våra ansvarsområden och roller på strategisk nivå är:

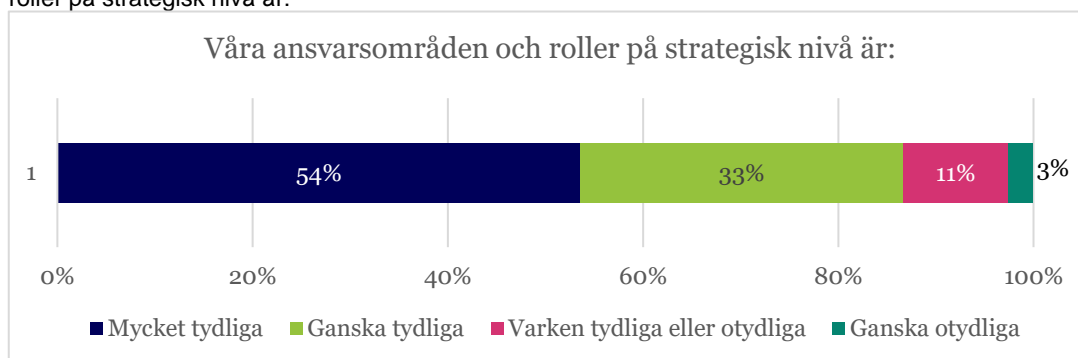


Diagram 5. Sammanställning av parternas bedömning av påståendet: Våra ansvarsområden och roller på operativ nivå är:

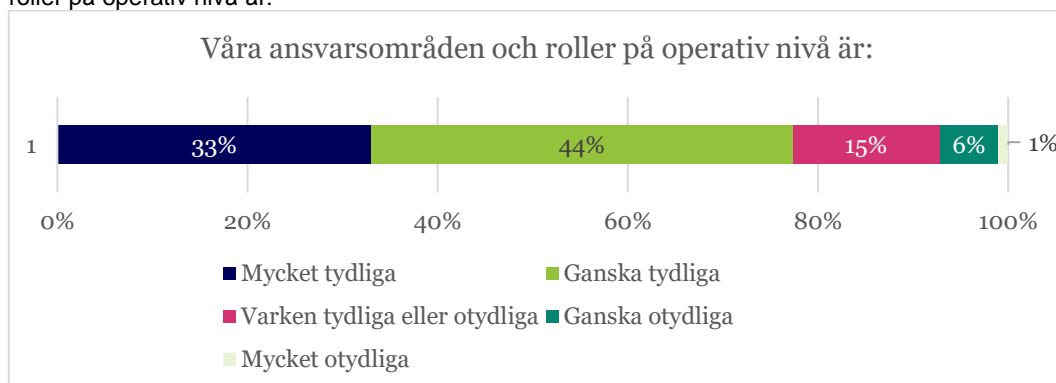


Diagram 6. Sammanställning av parternas bedömning av påståendet: Våra processer och rutiner på strategisk nivå är:

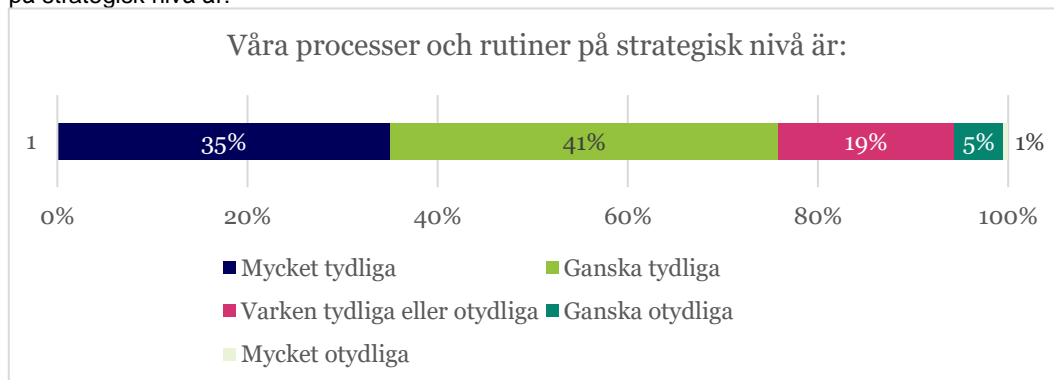
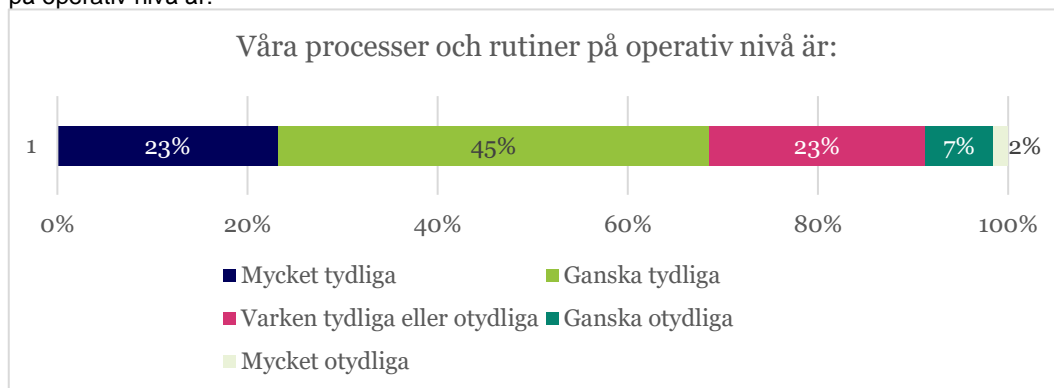


Diagram 7. Sammanställning av parternas bedömning av påståendet: Våra processer och rutiner på operativ nivå är:



Sammantaget indikerar svaren att merparten upplever att både målsättningar, ansvarsområden, processer och roller i samverkan är ganska eller mycket tydliga. Ett genomgående mönster inom alla områdena är att en något mindre andel upplever att områdena är tydliga på operativ nivå, jämfört med strategisk nivå.

3.5 Koppling mellan bedömningar och måluppfyllnad

Som beskrevs i föregående avsnitt har Arbetsförmedlingen och samverkande parter identifierat ett antal områden som bedöms vara viktiga för att lyckas nå resultat i samverkan. Hypotesen är alltså att tydlighet inom de olika områdena skapar bättre förutsättningar för att nå resultat. Den samlade bilden av bedömningarna som gjordes av parterna (avsnitt 3.4), samt uppföljningen av målsättningarna (avsnitt 3.1), verkar också tyda på att de som upplever större tydlighet inom områdena tenderar att ha gjort progression inom flera av sina målsättningar, se bilaga 1. Det mest tydliga sambandet syns mellan måluppfyllnad och upplevelsen av tydlighet i de gemensamma målsättningarna. De som uppgett att målsättningarna är tydligare tenderar också att göra positiva förflyttningar i förhållande till sina målsättningar i högre utsträckning än de som uppgett att de är mindre tydliga. Vad gäller upplevelsen av tydlighet i processer och rutiner syns ett liknande samband, men

mindre tydligt. Det minst tydliga sambandet till positiva förflyttningar var med bedömningarna om tydlighet i ansvarsområden och roller.

4 Slutsatser och avslutande kommentarer

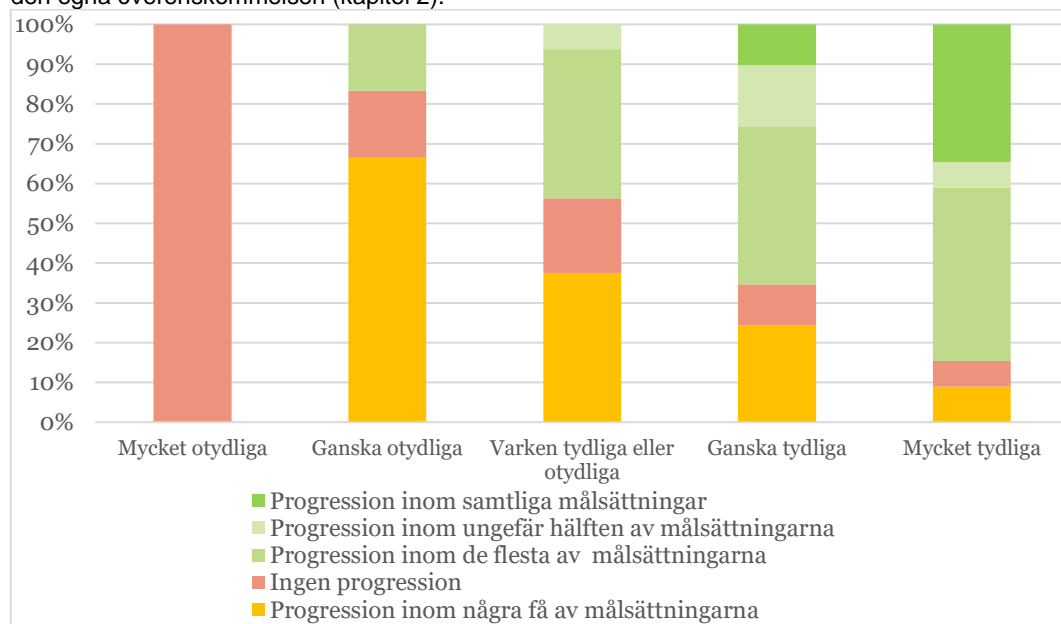
Sammanställningen av uppföljningsarbetet visade att man i de allra flesta överenskommelser har gjort en positiv förflyttning i förhållande till en eller flera av sina målsättningar. Uppföljningen visade också att målsättningar, ansvarsområden, roller, processer och rutiner upplevs som tydliga i merparten av överenskommelserna, men också att det finns utvecklingsområden i vissa delar av landet. I sammanställningen identifierades också ett antal utvecklingsområden som var mer vanligt förekommande än andra, så som exempelvis: samarbetet med de fristående aktörerna, samarbetet kring utbildningsinsatser i kommunal vuxenutbildning, samt förmågan att formulera gemensamma målsättningar. Arbetsförmedlingen avser nu att fortsätta utveckla samverkan utifrån de insikter som framkommit i uppföljningen. Myndigheten kommer i ett första skede ta vara på kunskapen om vad som hindrat och möjliggjort positiva förflyttningar inom vissa överenskommelser och i andra inte genom en serie kompetensutvecklingspass. Passen kommer utgå ifrån de gemensamma utmaningar som identifierats i rapporten, där bland annat framgångsrika enheter inom respektive område kommer beskriva hur de arbetat med frågorna. En fördjupad dialog kommer också inledas för att se över om andra gemensamma åtgärder är aktuella, så som exempelvis revidering av verksamhetsplan. Arbetsförmedlingen planerar också för att följa upp målsättningarna på nytt under 2024 i syfte att fortsätta utveckla samverkan så att arbetssökande och arbetsgivare får ett så bra stöd som möjligt.

5 Bilagor

5.1 Bilaga 1. Korstabuleringar av svaren från avsnitt 3.1 och 3.4

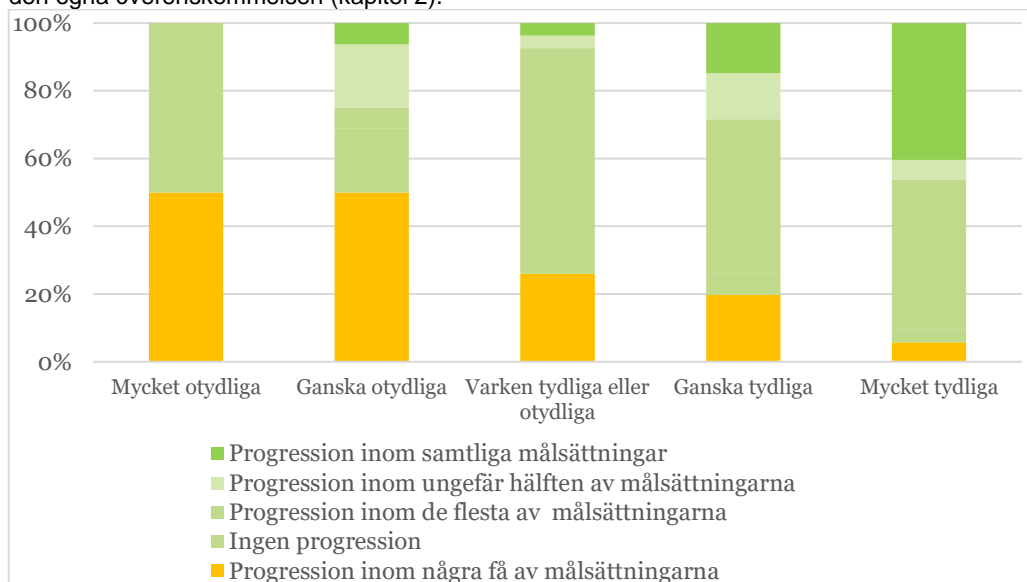
5.1.1 Målsättningar på strategisk nivå

Diagram 8: Korstabulering av hur man upplever de gemensamma *målsättningarna* är tydliga på *strategisk nivå* (kapitel 3) och huruvida man gjort progression inom de målsättningar man satt upp i den egna överenskommelsen (kapitel 2).



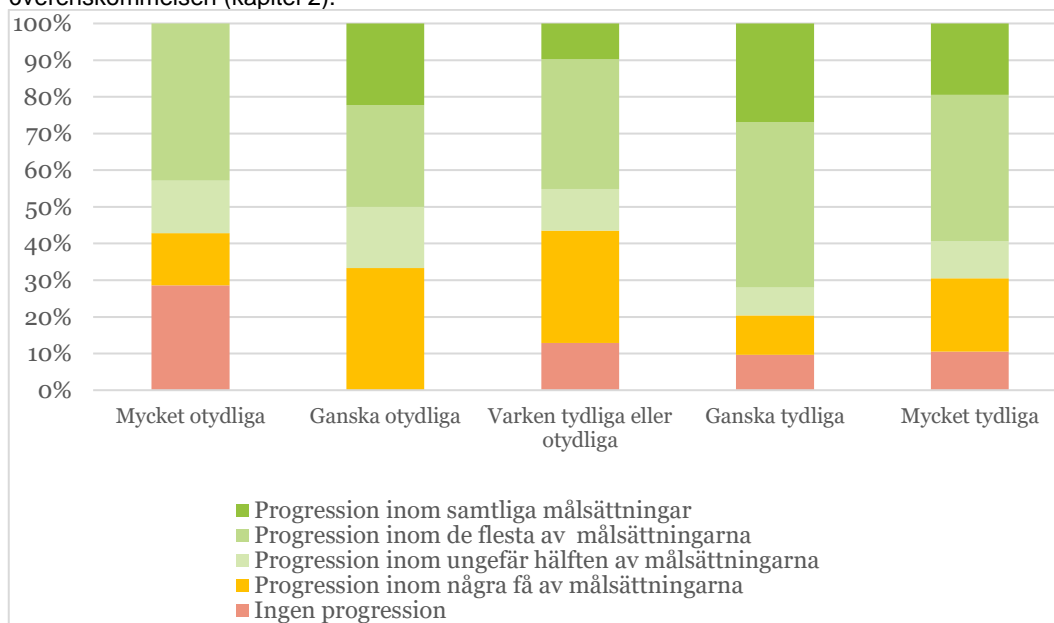
5.1.2 Målsättningar på operativ nivå

Diagram 9: Korstabulering av hur man upplever de gemensamma målsättningarna är tydliga på operativ nivå (kapitel 3) och huruvida man gjort progression inom de målsättningar man satt upp i den egna överenskommelsen (kapitel 2).



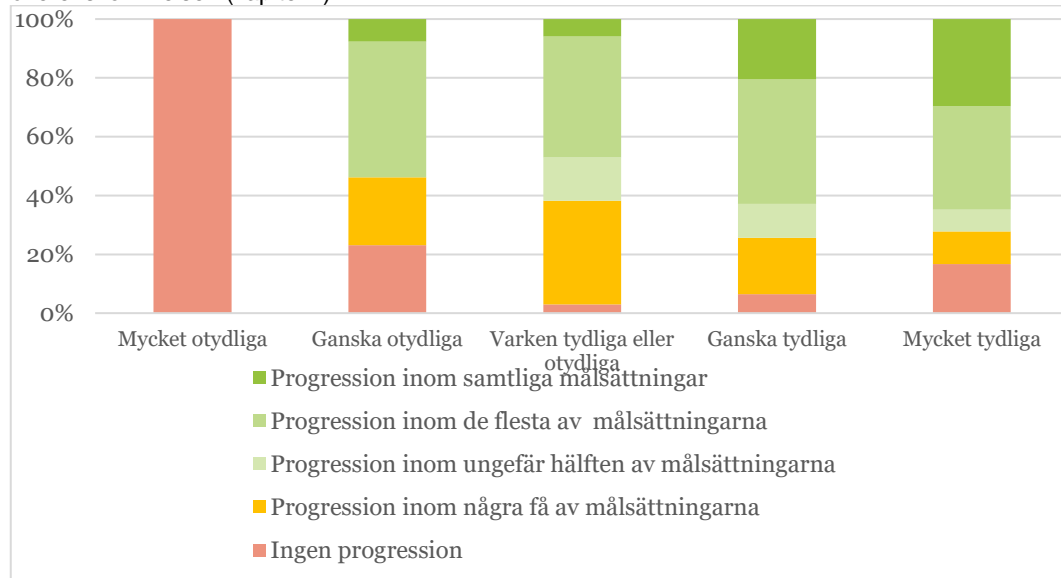
5.1.3 Ansvarsområden och roller på strategisk nivå

Diagram 10: Korstabulering av hur man upplever ansvarsområden och roller på *strategisk nivå* (kapitel 3) och huruvida man gjort progression inom de målsättningar man satt upp i den egna överenskommelsen (kapitel 2).



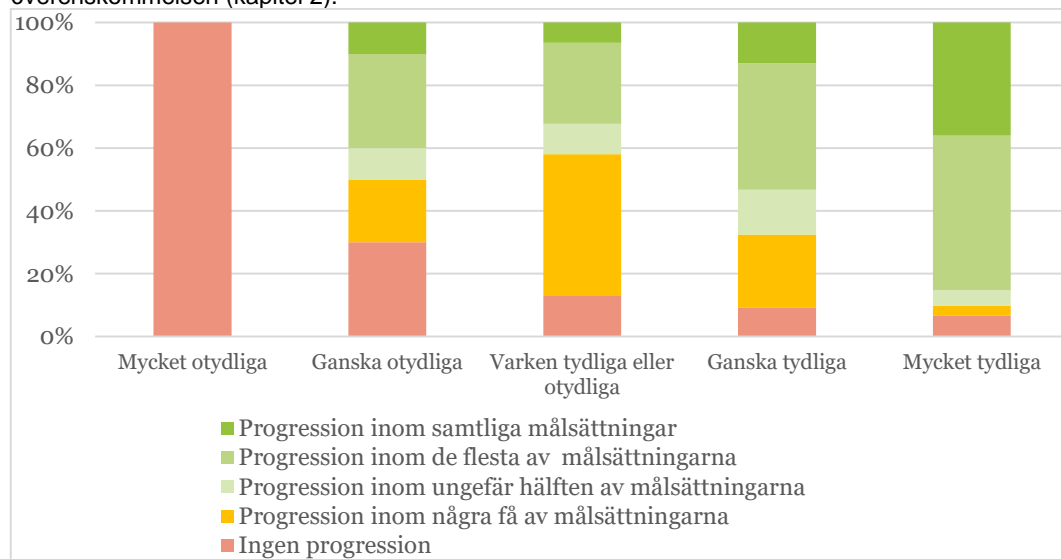
5.1.4 Ansvarsområden och roller på operativ nivå

Diagram 10: Korstabulering av hur man upplever ansvarsområden och roller på *operativ nivå* (kapitel 3) och huruvida man gjort progression inom de målsättningar man satt upp i den egna överenskommelsen (kapitel 2).



5.1.5 Processer och rutiner på strategisk nivå

Diagram 11: Korstabulering av hur man upplever processer och rutiner på *strategisk nivå* (kapitel 3) och huruvida man gjort progression inom de målsättningar man satt upp i den egna överenskommelsen (kapitel 2).



5.1.6 Processer och rutiner på operativ nivå

Diagram 11: Korstabulering av hur man upplever processer och rutiner på operativ nivå (kapitel 3) och huruvida man gjort progression inom de målsättningar man satt upp i den egna överenskommelsen (kapitel 2).

