

Förbättra genomförandet av etableringsuppdraget

Slutredovisning
31 oktober 2018

© Arbetsförmedlingen
Författare: Andreas Gäfvert, Bodil Mårtensson Ekström, Arild Vågen
Datum: 2018-10-31
Diarienummer: Af-2018/0049 9433

Förord

Arbetsförmedlingen fick i juni 2017 uppdraget att ”Förbättra genomförandet av etableringsuppdraget”(A2017/01238/A). Uppdraget innebär att Arbetsförmedlingen ska förstärka arbetet för att säkerställa att det finns god tillgång och hög kvalitet på insatser för alla nyanlända i etableringsuppdraget. Detta innebär att förbättringsområden i den egna verksamheten fortlöpande ska identifieras och åtgärder ska vidtas för att förbättra resultaten. Resultaten ska leda till att nyanlända snabbare ska komma i arbete. Jämställdhet mellan kvinnor och män ska genomsyra alla processer i förbättringsarbetet.

Uppdraget omfattar flera olika områden som att kompetenser och erfarenheter ska tas tillvara och kartläggas snabbare. Nyanlända med kort eller bristande utbildning ska komma i utbildning mer omgående samtidigt som nyanlända som är närmare arbetsmarknaden ska matchas mot arbete snabbare. Detta innebär bland annat att andelen nyanlända i utbildning ska öka.

Nyanländas kompetens ska tas tillvara och erfarenheter av och arbetssätt i snabbspåren ska användas. Samverkan ska utvecklas strategiskt så att exempelvis samarbetet med kommuner och andra relevanta aktörer har en struktur som påverkar arbetet på ett positivt sätt. Den utvecklade samverkansmodell som *Delegationen för unga och nyanlända till arbete* (Dua)¹ tagit fram i sitt arbete ska användas som utgångspunkt i utvecklingsarbetet gällande samverkan och Arbetsförmedlingen ska samverka med Dua samt andra relevant aktörer.

I uppdraget ingår att Arbetsförmedlingen ska utveckla digitala plattformar med information om svensk arbetsmarknad, som nyanlända och andra arbetssökande ska kunna ta del av, i syfte att ha kunskaper om exempelvis hur löner och övriga villkor ser ut, individens rättigheter och skyldigheter, innebörden av jämställdhet på arbetsmarknaden samt kopplingen till hur arbete och trygghetssystemen är beroende av varandra. I framtagandet av denna grundläggande information ska Arbetsförmedlingen samarbeta med arbetsmarknadens parter.

Arbetsförmedlingen lämnade en första återrapport till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) den 31 oktober 2017². Återrapporten utformades som en handlingsplan där Arbetsförmedlingen beskrev vilka aktiviteter myndigheten behöver arbeta med för att lyckas med uppdraget att förbättra genomförandet av etableringsuppdraget. Arbetsförmedlingen har sedan löpande informerat Regeringskansliet om hur arbetet med uppdraget fortskrider. Denna slutrapport beskriver hur uppdraget har genomförts och vad Arbetsförmedlingen hittills har uppnått. Utöver detta innehåller slutrapporten även en bedömning av hur det

¹ Dua (2018). <https://www.dua.se/>

² Arbetsförmedlingen (2017).

<https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.70210be015f644d7848249c1/1509459298080/aterrapporter-ing-forbattra-genomforandet-etableringsuppdraget.pdf>

fortsatta arbetet behöver genomföras för att myndigheten ska kunna ta sig an de utmaningar som kvarstår.

Enheten Integration och etablering, Avdelningen Förmedling och rehabilitering till arbete är huvudansvariga för denna återrapport som har skrivits av Andreas Gäfvert, verksamhetscontroller, Bodil Mårtensson Ekström, kvalificerad handläggare samt Arild Vågen, kvalificerad handläggare. Beslutande i ärendet har varit Maria Mindhammar, överdirektör.

Maria Mindhammar

Andreas Gäfvert

Bodil Mårtensson Ekström

Arild Vågen

Sammanfattning

Resultaten inom etableringsuppdraget har kontinuerligt förbättrats sedan etableringslagstiftningens införande 2010. För varje avslutat år har fler personer gått till arbete eller studier än året före. Ett kontinuerligt och målinriktat förbättringsarbete har präglat Arbetsförmedlingens arbete med uppdraget och kunskapen om nyanländas behov ökar ständigt. Samtidigt finns det utmaningar och kvarstående förbättringsområden.

I juni 2017 fick Arbetsförmedlingen uppdraget att ytterligare förbättra genomförandet av etableringsuppdraget.

Uppdraget innebär att de arbetssökandes kompetenser ska kartläggas snabbare och med högre kvalitet för att förbättra matchningen till arbete och utbildning. Detta ska bland annat ske genom samverkan utifrån den modell för fördjupad samverkan som arbetats fram av Delegationen för unga och nyanlända till arbete (Dua) med ett särskilt fokus på regionalt och lokalt anpassade processer. I uppdraget ingår också att Arbetsförmedlingen ska ge nyanlända grundläggande information om svensk arbetsmarknad och att ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra uppdraget som helhet.

Arbetsförmedlingen lämnade en första återrapport till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) den 31 oktober 2017³. Återrapporten utformades som en handlingsplan där Arbetsförmedlingen beskrev vilka aktiviteter myndigheten behövde arbeta med för att ytterligare förbättra genomförandet av etableringsuppdraget. Arbetsförmedlingen har löpande informerat Regeringskansliet om hur arbetet med uppdraget fortskrider.

I denna slutrapport har fokus legat på att följa upp hur arbetet med dessa aktiviteter har fortskridit under det senaste året. För att göra detta har myndigheten utgått från den ordinarie strukturen för verksamhetsuppföljning och studerat de uppföljningsrapporter som tas fram kvartalsvis på respektive nivå i verksamheten. I dessa beskriver de olika delarna i verksamheten status för de olika aktiviteterna och hur arbetet genomförts. Utöver detta har myndigheten haft en intern dialog via bland annat enkäter och workshop för att få en fördjupad bild av utvecklingen.

Utöver att beskriva utvecklingen kopplat till framtagna aktiviteter har denna slutrapport även studerat hur utvecklingen i stort sett ut, relaterat till resultaten inom etableringsuppdraget samt vilka faktorer som kan antas ha bidragit till utvecklingen. Sammanfattningsvis visar resultaten att det överlag har varit ett mycket positivt år för etableringsuppdraget. De indikatorer Arbetsförmedlingen följer visar alla på en positiv trend. Arbetsförmedlingen har under hösten 2018, tillsammans med

³ Arbetsförmedlingen (2017).
<https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.70210be015f644d7848249c1/1509459298080/aterrapporter-ing-forbattra-genomforandet-etableringsuppdraget.pdf>

representanter för olika delar av verksamheten, fört en fördjupad dialog kring resultaten och de faktorer som kan förklara förbättringarna som har skett.

Denna dialog lyfte fram att en viktig framgångsfaktor har varit det, för närvarande, stora behovet av arbetskraft i kombination med införda arbetsmarknadsåtgärder såsom exempelvis Extratjänster och snabbspår. Ytterligare framgångsfaktorer är myndighetens förändringsarbete och starkare fokus på matchning mot arbete och utbildning. Dialogdeltagarna ser att Arbetsförmedlingens strategiska arbete med att öka fokus på att lösa arbetsgivarnas kompetensförsörjningsbehov och stärka deltagares ställning på arbetsmarknaden har bidragit till resultatutvecklingen. Arbetet med den handlingsplan som togs fram i föregående åiterrapport har genomförts enligt plan. Bland annat har myndigheten förbättrat matchningen mot arbete och utbildning samt lagt en god grund för arbetet med utbildningsplikten.

Några av de utmaningar som identifierades under sommaren 2017 återstår. Det handlar exempelvis om att förbättra det fördjupade kartläggningsarbetet, att i högre grad tillvarata särskilt nyanlända kvinnors kompetenser och att underlätta för nyanlända att ta del av service via digitala kanaler, oavsett språkkompetens.

Innehållsförteckning

Förord	3
Sammanfattning	5
Innehållsförteckning	7
1 Inledning	9
1.1 Upplägget på återrapporten.....	9
1.2 Disposition.....	9
2 Ett uppdrag i förändring	10
3 Utvecklingen det senaste året.....	17
3.1 Resultatpresentation.....	18
3.2 Vad är det som drivit utvecklingen mot bättre resultat?	21
3.2.1 Regelverk och reformer.....	21
3.2.2 Målstyrning, ledning och tydliga uppdrag	22
3.2.3 Jämställdhet.....	23
3.2.4 Personal/medarbetare	23
3.2.5 Samverkan	24
3.2.6 Arbetsgivare och arbetsmarknad	24
3.2.7 Utmaningar	24
4 Handlingsplanens genomförande	27
4.1 Kartläggning - ökad kvalitet.....	27
4.1.1 Status aktiviteter	27
4.1.2 Uppföljning och en samlad bedömning	28
4.2 Kartläggning - digitalisering	29
4.2.1 Status aktiviteter	29
4.2.2 Uppföljning och en samlad bedömning	30
4.3 Kartläggning – tydliggöra verktygslådan.....	30
4.3.1 Status aktiviteter	31
4.3.2 Uppföljning och en samlad bedömning	31
4.4 Matcha till arbete.....	31
4.4.1 Status aktiviteter	32
4.4.2 Uppföljning och en samlad bedömning	33
4.5 Matcha till utbildning	33
4.5.1 Status aktiviteter	33
4.5.2 Uppföljning och en samlad bedömning	34
4.6 Samverkan	34
4.6.1 Status aktiviteter	36
4.6.2 Uppföljning och en samlad bedömning	36
4.7 Jämställdhet	37

4.7.1	Status aktiviteter	38
4.7.2	Uppföljning och en samlad bedömning	38
4.8	Information om svensk arbetsmarknad	39
4.8.1	Status aktiviteter	39
4.8.2	Uppföljning och samlad bedömning.....	40
5	Analys av nuläge och det fortsatta arbetet.....	41

1 Inledning

1.1 Upplägget på återrapporten

Arbetsförmedlingen fick i juni 2017 regeringsuppdraget att "Förbättra genomförandet av etableringsuppdraget".⁴ Myndigheten hanterade uppdraget genom att identifiera ett antal nulägen och önskade nylägen utifrån de områden som lyftes fram i uppdragsbeskrivningen.

För att nå de önskade nylägena identifierade myndigheten ett antal utvecklingsområden med aktiviteter som behövde genomföras. Dessa aktiviteter presenterades i föregående återrapport som också var en handlingsplan där ansvaret för de olika aktiviteterna fördelades på myndighetens olika avdelningar och regioner.⁵

I denna återrapport är fokus på att följa upp hur arbetet med dessa aktiviteter har fortskridit under det senaste året. För att göra detta har myndigheten utgått från den ordinarie strukturen för verksamhetsuppföljning och studerat de uppföljningsrapporter som tas fram kvartalsvis på respektive nivå i verksamheten. I dessa beskriver de olika delarna i verksamheten status för respektive aktivitet och hur arbetet genomförts. Utöver detta har myndigheten haft en intern dialog via bland annat enkäter och workshop för att få en fördjupad bild av utvecklingen samt följt upp resultat och statistik.

Utöver att beskriva utvecklingen kopplat till framtagna aktiviteter kommer myndigheten i denna återrapport även att studera hur utvecklingen i stort sett utrelaterat till resultaten inom etableringsuppdraget. Detta för att kunna se om det även finns andra faktorer som kan anses ha påverkan på utvecklingen inom etableringsuppdraget än de som identifierades vid föregående återrapport.

1.2 Disposition

I kapitel 2 finns en sammanfattning av hur etableringsuppdraget har förändrats under 2018 och hur det har påverkats av nya regelverk och förändringar i omvärlden. Resultaten och verksamhetens syn på utvecklingen presenteras i kapitel 3 och kapitel 4 innehåller en uppföljning av de aktiviteter Arbetsförmedlingen tog fram i handlingsplanen. Det avslutande kapitel 5 innehåller en analys av nuläget och det fortsatta arbetet.

⁴ Regeringskansliet (2017). *Uppdrag att förbättra genomförandet av etableringsuppdraget* (Diarienummer: A2017/01238/A).

⁵ Arbetsförmedlingen (2017). <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-och-publikationer/Rapporter/Aterrapportering-regleringsbrevsuppdrag/Rapporter/2017-10-31-Forbatta-genomforandet-av-etableringsuppdraget.html>

2 Ett uppdrag i förändring

I detta kapitel beskrivs de yttre och inre faktorer som har påverkat förutsättningarna för myndighetens arbete med etableringsuppdraget. Under året har myndighetens interna förnyelsearbete fortsatt och det nya etableringsprogrammet har införts.

Arbetsmarknadens krav och utveckling

Utvecklingen på arbetsmarknaden är generellt god, antalet sysselsatta har ökat kontinuerligt under en längre period och myndighetens prognoser pekar på en fortsatt god efterfrågan på arbetskraft under resten av 2018 och 2019. Samtidigt syns en ökad tudelning på arbetsmarknaden mellan personer som saknar gymnasial utbildning och personer som har gymnasial eller eftergymnasial utbildning.

Den tudelade arbetsmarknaden påverkar matchningen eftersom allt färre arbetssökande har den kompetens som efterfrågas vilket gör myndighetens kärnuppdrag att sammanföra arbetssökande med arbetsgivare svårare. Samtidigt står Sverige inför en omställning på arbetsmarknaden på grund av en åldrande befolkning och ett tillskott av arbetskraft är nödvändigt för att på sikt klara kompetensförsörjningen. I detta sammanhang erbjuder de nyanlända till landet en stor möjlighet.

Arbetsförmedlingen och den aktiva arbetsmarknadspolitiken har en central roll i att rusta individerna för att göra dem matchningsbara samtidigt behöver myndigheten också stöd från insatser inom andra områden, som exempelvis utbildningspolitiken. Att fortsätta med de kompetenshöjande insatserna och utbildningarna är speciellt viktigt inför en kommande lågkonjunktur där nyanlända som inte fått fäste på en bra arbetsmarknad riskerar att hamna ännu längre från den.

Arbetsförmedlingens förnyelseresa

Arbetsförmedlingens hela verksamhet präglas av den pågående förnyelseresan och de åtgärder och aktiviteter som har identifierats som nödvändiga för att nå myndighetens målbild för 2021. Myndigheten identifierade 2017 åtta centrala strategiska förflyttningar som är viktiga för den fortsatta utvecklingen av myndighetens verksamhet och organisering.⁶

Förflyttningarna handlar om att stärka kundens roll och hen ska med hjälp av Arbetsförmedlingens tjänster och service själv kunna agera och driva sin process framåt. Enligt Arbetsförmedlingens kund- och kanalstrategi ska kunden kunna välja i vilken kanal hen önskar ta del av Arbetsförmedlingens service i. Den arbetssökande ska inte vara arbetsförmedlares ärende utan en arbetssökande ska kunna ha flera ärenden som hanteras av den som har bäst kompetens för det specifika ärendet. I enlighet med strategin ska Arbetsförmedlingen också gå från lokalt beroende till

⁶ Arbetsförmedlingen (2017). *Arbetsförmedlingens verksamhetslogik – Viktiga vägval och strategiska förflyttningar*

sömlöst digitalt oberoende. Arbetsförmedlingen vill också gå från oplanerade möten till förberedda inbokade möten.

Förflyttningarna handlar också om att gå från administrativa programbeslut till värdeskapande tjänster som fokuserar på kund- och samhällsnyttan istället för på att administrera kunder och hantera enskilda arbetsmarknadsåtgärder. Arbetsförmedlaren kommer också att gå från att vara generalist till att bli en specialist på ett begränsat antal uppgifter och tjänster.

Vidare vill Arbetsförmedlingen förändra synen på informationsteknologin som ska ses som en del av kärnverksamheten istället för en stödverksamhet som arbetsförmedlarna behöver för att kunna göra sitt jobb. Den sista förflyttningen är från otymplig intern ansvarsfördelning till väl fungerande partnerskap mellan myndighetens interna funktioner.

Etableringsuppdraget

Det etableringsuppdrag som Arbetsförmedlingen fick 2010⁷ har genomgått många förändringar och arbetssätt har utvecklats under tiden. Den stora strömmen av nyanlända under 2015 påverkade Arbetsförmedlingen i hög grad under 2016 och 2017. Under 2017 pågick ett stort förberedelsearbete inför den nya förordningen om etableringsinsatser för vissa nyanlända⁸ som trädde i kraft den första januari 2018. Den nya förordningen har medfört att övergripande förändringar har införts och påverkat förbättringsarbetet under året.

Inom ramen för etableringsprogrammet har bland annat utbildningsplikt införts för den deltagare som saknar gymnasieutbildning. Införande av utbildningsplikten har satt ytterligare fokus på samverkan med kommuner och folkhögskolor samt matchning mot utbildning, vilket är fokusområden som identifieras i föregående återrapport. Arbetsförmedlingens förnyelseresa pågår parallellt med uppdraget att förbättra genomförandet av etableringsuppdraget och innebär bland annat ett fokus på digital utveckling och utveckling av Arbetsförmedlingens erbjudanden och tjänster. Förnyelseresan innebär också internt en tydligare och enklare struktur för styrning och resultatuppföljning.

Under de närmaste två åren kommer det gamla och nya systemet gälla parallellt då de nyanlända som påbörjade etableringsinsatser före den 1 januari 2018 omfattas av det gamla regelverket.

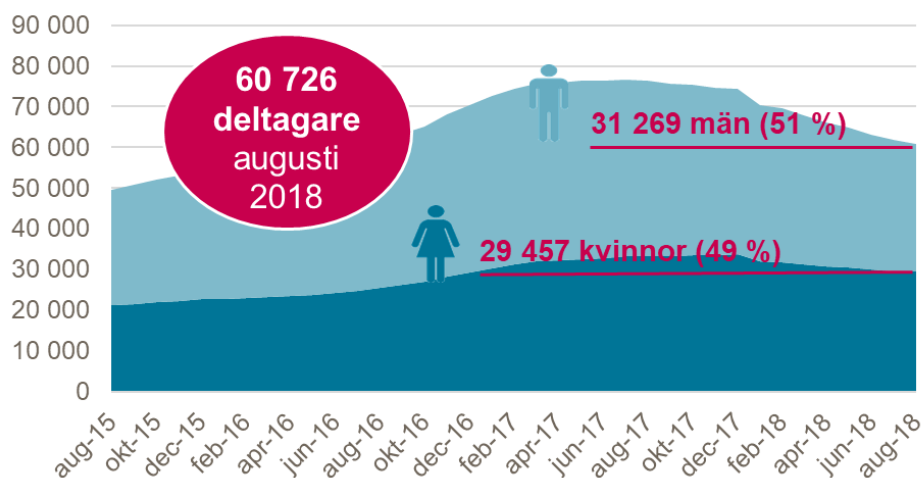
Deltagare i etableringsuppdraget

Antalet deltagare i etableringsuppdraget har fortsatt att minska sedan sommaren 2017, då antalet arbetssökande i uppdraget var som störst.

⁷ Lag (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare

⁸ Förordning(2017:820) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare

Figur 1 Utveckling av antalet deltagare i etableringsuppdraget fördelat på kön



Källa: Arbetsförmedlingens datalager.

Andelen kvinnor i etableringsuppdraget har ökat och kvinnorna utgör idag 49 procent av deltagarna att jämföra med 44 procent i september 2017 och 42 procent i september 2016.

Tabell 1 Sökandesammansättning inom etableringsuppdraget

Sökandesammansättningen inom etableringsuppdraget.												
	sep-16						sep-17			sep-18		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Totalt	26 272	42%	36 963	58%	63 235	33 318	44%	42 396	56%	75 714	29 082	49%
Utbildningsbakgrund												
Förgymnasial utbildning	13 273	44%	17 152	56%	30 425	17 045	46%	20 333	54%	37 378	15 635	50%
Gymnasial utbildning	5 555	40%	8 312	60%	13 867	6 972	42%	9 479	58%	16 451	5 789	48%
Eftergymnasial utbildning	7 444	39%	11 499	61%	18 943	9 301	42%	12 584	58%	21 885	7 658	50%
Ålder												
<24 år	4 259	37%	7 259	63%	11 518	5 440	38%	9 005	62%	14 445	4 173	41%
25-29 år	5 453	40%	8 102	60%	13 555	6 784	43%	9 046	57%	15 830	5 644	49%
30-39 år	9 259	44%	11 802	56%	21 061	11 894	47%	13 514	53%	25 408	10 643	53%
40-49 år	4 687	43%	6 305	57%	10 992	5 744	45%	6 965	55%	12 709	5 495	51%
50-59 år	2 154	43%	2 858	57%	5 012	2 781	47%	3 111	53%	5 892	2 545	50%
60- år	460	42%	637	58%	1 097	675	47%	755	53%	1 430	582	47%

Källa: Arbetsförmedlingens datalager.

Sökandesammansättningen i etableringsuppdraget framgår av tabell 1 ovan. Det är en jämn könsfördelning bland personer med förgymnasial utbildning och bland personer med akademisk utbildning. Den största skillnaden mellan fördelningen män och kvinnor finns bland personer under 24 år, där männen är den större gruppen. Andelen med förgymnasial utbildning har fortsatt att öka och 53 procent av deltagarna har en förgymnasial utbildning 2018 att jämföra med 48 procent 2016 medan andelen med eftergymnasial utbildning har minskat från 30 till 26 procent under samma period

Etableringsprogrammet

Den 1 januari 2018 infördes etableringsprogrammet som successivt kommer att ersätta tidigare regelverk. Till etableringsprogrammet anvisas personen efter att en arbetsmarknadspolitisk bedömning gjorts och det är därmed inte längre en

rättighetslagstiftning. Syftet med etableringsprogrammet är att nyanlända ska få en effektiv etablering bland annat genom ett ökat fokus på arbete och utbildning samt att regelverket för arbetssökande ska vara mera enhetligt i relation till Arbetsförmedlingens övriga verksamhet både vad gäller programmets utformning samt rättigheter och skyldigheter för den enskilde. Förändringar som införts är exempelvis aktivitetsrapportering varje månad, sanktioner kopplade till det nya etableringsprogrammet, större möjligheter till att studera liksom att en arbetsmarknadspolitisk bedömning ska göras inför anvisning till deltagande i etableringsprogrammet och att personer under 20 år inte längre kan skrivas in.

Etableringsprogrammet har skapat förutsättningar för att underlätta integrationen av etableringsuppdraget i kontorens övriga verksamhet vilket är i linje med myndighetens förflyttning från målgruppsfokus till fokus på de behov som arbetssökande och arbetsgivare har.⁹

Det nya programmet har ett ökat fokus på studier och arbetsnära aktiviteter. Arbetsförmedlingen ska uppmuntra till fortsatta studier om det bedöms lämpligt och deltagarna kan nu studera både på den kommunala vuxenutbildningen och bedriva eftergymnasiala studier inom ramen för etableringsprogrammet. Studistartsstödet som infördes sommaren 2017 skapar ett incitament för kortutbildade att fortsätta sina studier efter avslutade etableringsinsatser.¹⁰

Förbättrade utbildningsmöjligheter

Myndigheten har under de senaste åren ökat fokuseringen på utbildning och dess bidrag till arbetssökandes matchningsbarhet. Detta har bland annat resulterat i strategin matcha till arbete genom utbildning som är ett verktyg i detta arbete. Inom etableringsprogrammet har utbildningsplikten införts vilket är en pusselbit i Arbetsförmedlingens arbete för att nyanlända ska få ta del av reguljära studier för att etablera sig på arbetsmarknaden.

Utbildningsplikten innebär att Arbetsförmedlingen ska göra en individuell bedömning av alla deltagare i etableringsprogrammet med kort utbildningsbakgrund. Myndigheten ska bedöma huruvida deltagaren kan matchas mot ett arbete under de 24 månader personen kan delta i etableringsprogrammet. Om hen inte bedöms kunna matchas mot arbete under tiden i programmet med hjälp av myndighetens olika insatser ska hen omfattas av utbildningsplikten och i huvudsak ta del av reguljära studier under tiden i programmet.

⁹Arbetsförmedlingen (2018). <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Verksamhet/Fornyelseresan.html>

¹⁰ CSN (2018). <https://www.csn.se/bidrag-och-lan/studiestod/studiestartsstod.html>

Tabell 2 Deltagare i etableringsprogrammet med kort utbildningsbakgrund.

Period	Ej aktuellt	Ej beaktat	Omfattas av utbildningsplikt	Omfattas ej av utbildningsplikt	Totalt
2018-01	676	568	601	36	1 883
2018-02	954	1 203	1 311	60	3 529
2018-03	1 265	1 902	2 293	88	5 549
2018-04	1 237	2 683	3 335	142	7 397
2018-05	1 131	3 015	4 323	192	8 661
2018-06	1 079	2 709	5 453	290	9 532
2018-07	952	2 150	6 703	462	10 267
2018-08	1 007	1 953	7 957	565	11 482
2018-09	975	1 656	9 393	757	12 782

Källa: Arbetsförmedlingen datalager

Statistiken visar att en majoritet av personerna med kort utbildning har bedömts omfattas av utbildningsplikt. Ungefär 6 procent av deltagarna har bedömts att inte omfattas av utbildningsplikten. Arbetsförmedlarna har i dessa fall bedömt att deltagarna är eller kommer att bli matchningsbara under tiden de deltar i etableringsprogrammet. Övriga deltagare har statusen *ej beaktat eller ej aktuellt*¹¹. Arbetsförmedlingen kommer i kommande systemuppdatering att fasa ut de två sista alternativen och göra det obligatoriskt att registrera *omfattas* eller *omfattas ej* som alternativ.

Under början av året har Arbetsförmedlingen fokuserat på att förtydliga och fördjupa tolkningen och tillämpningen av regelverket kring utbildningsplikt på nationell, regional och lokal nivå. Arbetet har omfattat bland annat att ta fram stödmaterial för att förtydliga hanteringen av utbildningsplikten både inom myndigheten och i samverkan med externa parter. Arbetsförmedlingen har sedan sommaren 2017 fört en dialog med bland annat Skolverket, Sveriges kommuner och landsting samt Delegationen för unga och nyanlända till arbete (Dua) kring hur Arbetsförmedlingen kommer att hantera utbildningsplikten. Arbetsförmedlingen arbetar idag också med att utveckla befintliga uppföljningsmöjligheter och på att fördjupa samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och kommuner samt folkhögskolor både lokalt och nationellt. Parallellt arbetar andra berörda aktörer med att bygga upp de strukturer och organisationer som behövs för att fler ska kunna ta del av reguljär vuxenutbildning.

Etableringsprogrammet innehåller förbättrade möjligheter till studier, inte bara för personer med kortare utbildningsbakgrund, utan för alla där studier bedöms som en lämplig insats. Till skillnad från det gamla regelverket kan deltagare i

¹¹ Ej beaktat kan en handläggare i dagsläge välja under en kortare utredningsperiod om hen inte kan bedöma huruvida den arbetssökande är matchningsbar eller ska omfattas av plikten. Arbetsförmedlingens system är byggt så att handläggaren manuellt måste fylla i att den arbetssökande omfattas av den nya lagen inom etableringsuppdraget, (2017:584)¹⁴. Om handläggaren inte fyller i att den arbetssökande tillhör det nya regelverket så blir inte möjligheten att bedöma om den arbetssökande omfattas av utbildningsplikt eller ej valbar.

etableringsprogrammet studera på både högskola och yrkeshögskola. I det tidigare regelverket kunde deltagarna inte studera studiemedelsberättigade utbildningar.

Jämställdhet

Arbetsförmedlingen har fortsatt arbetet med att öka jämställdheten i genomförandet av etableringsuppdraget. Liksom allt arbete med etableringsuppdraget under året har jämställdhetsarbetet påverkats av etableringsprogrammets införande.

I det tidigare systemet med etableringsplaner skrevs arbetssökande inte ut från etableringen när hen var föräldraledig, utan registrerades som förhindrad. I etableringsprogrammet, precis som i de andra arbetsmarknadspolitiska programmen, görs ett avbrott på programbeslutet när en deltagare blir föräldraledig på heltid. För att minska risken att framförallt kvinnliga deltagare skrivs ut och riskerar att inte komma tillbaka har Arbetsförmedlingen arbetat för att göra det lättare att delta på deltid och dela föräldraledigheten med den andra föräldern. En annan förändring är att samtliga arbetssökande vid självinskrivning registreras som matchningsbara i utgångsläget. Arbetsförmedlaren måste sedan göra ett aktivt val för att markera en arbetssökande som ej matchningsbar. Förhoppningen är att det ska leda till att färre kvinnor bedöms som icke matchningsbara, och att skillnaden mellan hur kvinnor och män bedöms därmed ska minskas.

I rapporten *Hur skapar vi en mer jämställd arbetsmarknadsetablering?* från 2017 undersöktes om det finns oförklarade könsskillnader i Arbetsförmedlingens förmedlingsverksamhet och insatser. Rapporten visar att män i högre grad än kvinnor får ta del av arbetsnära insatser som arbetsmarknadsutbildningar, arbetspraktik och subventionerade anställningar. Bland framgångsfaktorerna finns möten med en arbetsförmedlare tidigt i arbetslöshetsperioden, möten med samma arbetsförmedlare liksom att tidigt ha bedömts som matchningsbar. Rapporten visar att män i högre grad än kvinnor får tidiga möten, får möta samma arbetsförmedlare och tidigare bedöms som matchningsbara. Även när hänsyn tas till eventuella bakomliggande faktorer som ålder, utbildning och arbetslivserfarenhet finns kvarstående skillnader mellan frekvens i kontakter med arbetsförmedlare och vilka insatser den arbetssökande tar del av.¹²

En viktig faktor för framgångsrikt jämställdhetsarbete är att erbjuda insatser som tar tillvara både män och kvinnors erfarenheter och kunskaper. En insats som tycks ha en positiv effekt för att påskynda utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden är extratjänster som till skillnad från de andra anställningsstöden har en jämn fördelning mellan män och kvinnor. En orsak till detta kan vara att extratjänsterna är riktade mot sektor som är inom yrkesområden där många kvinnor har erfarenhet¹³.

¹² Cheung, Maria (2017). *Hur skapar vi en mer jämställd arbetsmarknadsetablering?*

¹³ Insatsen riktar sig till yrken och arbetsgivare som bedriver verksamhet inom vissa delar av välfärden samt kommunala och statliga myndigheter som inte bedriver näringsverksamhet.

Tabell 3 Tabell över könsfördelning i utvalda formerna av subventionerade anställningar¹⁴

	sep-17					sep-18				
	Kvinnor		Män		Totalt	Kvinnor		Män		Totalt
	Antal	Andel	Antal	Andel		Antal	Andel	Antal	Andel	
Totalt	15 791	32%	33 648	68%	49 439	19 110	34%	36 774	66%	55 884
Urval av stödformer										
Instegsjobb	775	21%	2 830	79%	3 605	114	23%	388	77%	502
Introduktionsjobb						1 262	29%	3 094	71%	4 356
Extratjänster	3 155	51%	3 038	49%	6 193	8 304	50%	8 249	50%	16 553
Moderna beredskapsjobb	278	47%	314	53%	592	778	33%	1 599	67%	2 377
Nystartsjobb	11 583	30%	27 466	70%	39 049	8 652	27%	23 444	73%	32 096

Källa: Arbetsförmedlingens datalager.

Andelen kvinnor med anställningsstöd har ökat från 32 till 34 procent vilket till största del beror på att antalet extratjänster har ökat kraftigt och att de har en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män. Introduktionsjobben har en jämnare fördelning än de tidigare instegsjobben men skillnaderna är fortfarande stora mellan könen.

¹⁴ Den första maj 2018 ersattes instegsjobb av introduktionsjobb och inga nya beslut om instegsjobb tas, pågående beslut fortsätter till slutdatum.

3 Utvecklingen det senaste året

Resultaten inom etableringsuppdraget har kontinuerligt förbättrats sedan etableringslagstiftningens införande 2010. Varje avslutat år har fler personer gått till arbete eller studier än året innan. Ett kontinuerligt och målinriktat förbättringsarbete har präglat Arbetsförmedlingens arbete med uppdraget, och kunskapen om nyanländas behov ökar ständigt.

I detta kapitel kommer vi ge en övergripande beskrivning av hur utvecklingen och resultatet sett ut inom etableringsuppdraget sedan Arbetsförmedlingen fick uppdraget att Förbättra genomförandet av etableringen. Arbetsförmedlingen har ett övergripande mål för etableringsuppdraget i regleringsbrevet, vilket lyder; *Andelen personer som lämnar etableringsuppdraget för arbete eller studier ska öka väsentligt jämfört med föregående år, särskilt bland kvinnor. Andelen som studerar inom etableringsuppdraget ska öka väsentligt, särskilt bland nyanlända med kort utbildning*¹⁵.

För att operationalisera detta mål har myndigheten i verksamhetsplaneringsprocessen tagit fram ett antal indikatorer för att kunna följa utvecklingen kopplat till detta. Än så länge fångar dessa indikatorer enbart upp arbetssökande som avslutat etableringsplan i enlighet med det regelverk som gällde före 1 januari 2018. Även om man studerar status för de arbetssökande som avslutat etableringsprogrammet så är resultatet på liknande nivå. I genomsnitt har 48,3 % av de arbetssökande som avslutat etableringsprogrammet under 2018 en status som motsvarar arbete eller utbildning efter 90 dagar.

De tre indikatorer vi kommer att titta närmare på i denna återslagrapport är

- andel i arbete eller utbildning 90 dagar efter avslutad etableringsplan
- omsättning till arbete och studier efter avslutad etablering för arbetssökande i program
- andel som studerar vuxenutbildning inom etableringsplan.

Nedan följer en genomgång av utvecklingen för dessa indikatorer och sedan en analys kring vilka faktorer myndigheten beskriver som de viktigaste för att förklara denna utveckling. Dessa faktorer har tagits fram i en workshop som genomfördes i augusti 2018 av Enheten integration och etablering där myndigheten representerades av olika delar av verksamheten, både från regioner och huvudkontoret.

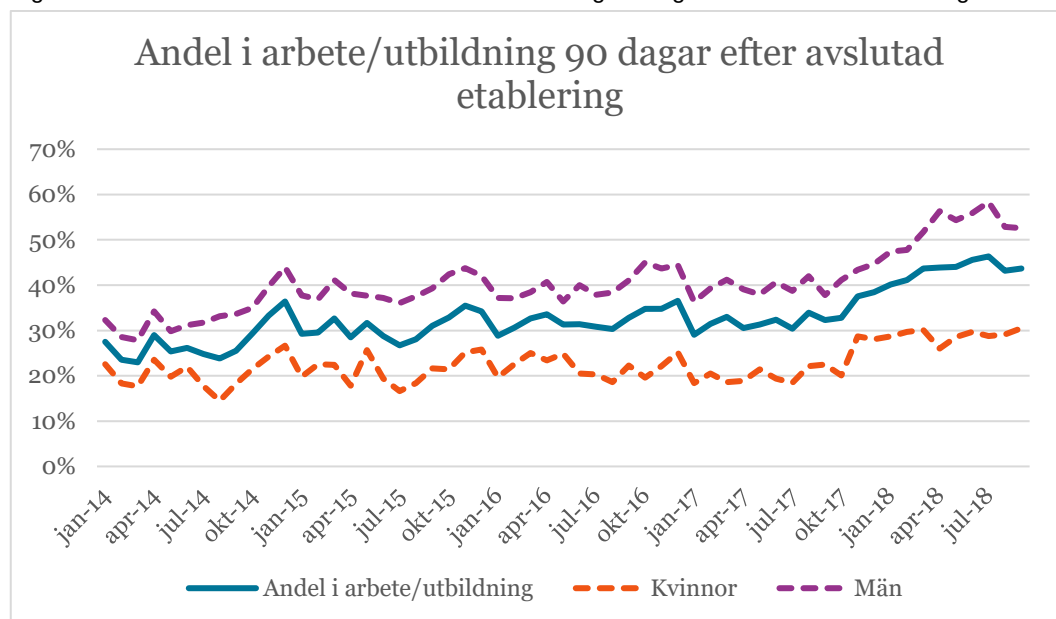
¹⁵ <https://www.esv.se/statsliggaren/regleringsbrev/?RBID=19325>

3.1 Resultatpresentation

Andel i arbete eller utbildning 90 dagar efter avslutad etableringsplan.

Denna indikator mäter andel arbetssökande som har status arbete eller utbildning 90 dagar efter att de avslutat sin etableringsplan¹⁶. Nedan syns utvecklingen för denna under de senaste fem åren:

Figur 2 Andelen sökande som är i arbete eller utbildning 90 dagar efter avslutad etablering



Källa: Arbetsförmedlingen datalager

Som framgår av bilden ovan har andelen arbetssökande som är i arbete eller studier 90 dagar efter avslutad etablering ökat markant under det senaste året. I augusti 2017 var nivån 37,5 %, vilket då var det högsta resultat som hittills uppmätts för denna indikator. Därefter förbättrades resultatet varje månad fram till och med april 2018 då nivån var 46,3 %. I september 2018 uppnåddes 43,7 % som resultat för indikatorn totalt sett.

I en jämförelse mellan kvinnor och män märks att denna starka utveckling inkluderat båda könen. Dock märks en betydligt starkare ökning bland männen med en högsta nivå uppmätt i juli 2018 på 58,3 %. För kvinnor uppmättes den högsta nivån, 30,5 % i september 2018 och således har skillnaderna mellan könen ökat.

I utflödet till arbete respektive studier kan den starka resultatutvecklingen märkas. Dock har ökningen till arbete varit något starkare än den till studier. I genomsnitt har 38,6 % av de arbetssökande som lämnat etableringen gjort det för arbete under perioden januari-september 2018. Motsvarande andel för de som lämnar till studier är 5,2 %. I båda fallen är det en ökning jämfört med samma period föregående år då

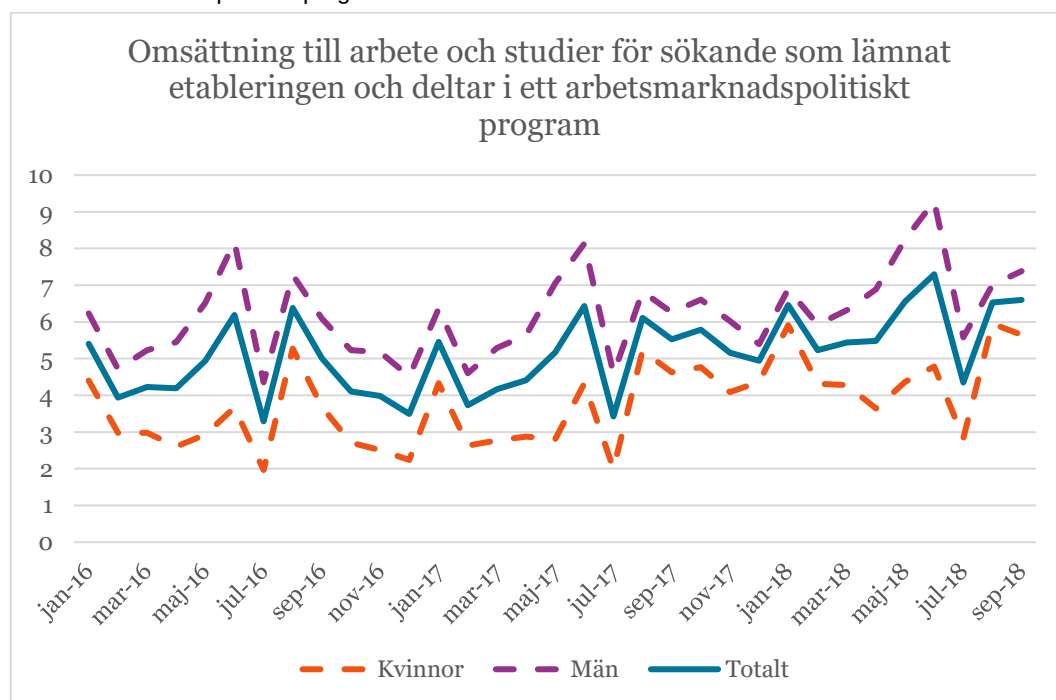
¹⁶ Målgrupp är inskrivna med etableringsplan som lämnade etableringen under perioden 3 månader före mätmånaden. Resultat är de i målgruppen som dag 90 är i arbete med eller utan stöd, reguljär utbildning eller utbildningskontrakt. Indikatorn visar resultatet som andel av målgruppen. Målsättningen för myndigheten är ett månatligt utfall på minst 36 %. Källa: Arbetsförmedlingens datalager.

andelen som lämnade till arbete var 27,8 % och andelen som lämnade för studier var 4,0 %.

Omsättning till arbete och studier efter avslutad etablering för arbetssökande i program

Ett fortsatt intensivt arbete även med de som lämnat etableringsuppdraget men är kvar som arbetssökande inom något av de arbetsmarknadspolitiska programmen är viktigt. Därför används även denna indikator för att mäta utfallet för de arbetssökande som lämnat etableringsplanen, men fortsatt är kvar i något av Arbetsförmedlingens arbetsmarknadspolitiska program¹⁷. I figuren nedan syns resultatutvecklingen för denna indikator för de senaste tre åren:

Figur 3 Omsättning till arbete eller studier för sökande som lämnat etableringsuppdraget och deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program



Källa: Arbetsförmedlingen Datalager

Även för denna indikator märks det av en tydlig förbättring under det senaste året. Under perioden januari-september 2017 var den genomsnittliga omsättningen 4,9 %. I år har motsvarande omsättning varit 6,0 % under samma period. Också här har både kvinnor och män märkt av förbättringen. Kvinnorna har ökat från 3,5 % under perioden januari-september 2017 till 4,6 % under samma period i år. Männens motsvarande ökning har gått från 6,1 % till 7,1 %. Kvinnorna ligger således på en lägre resultatnivå än männen, men kvinnornas ökning är större än männens.

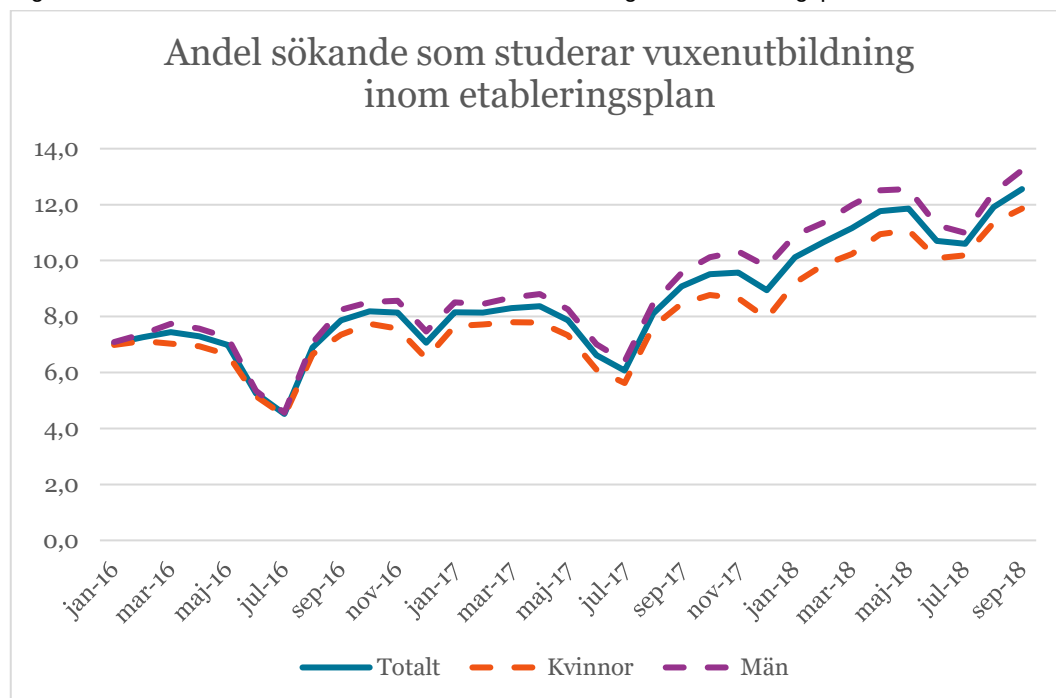
¹⁷ Målgrupp är sökande som lämnat etablering (tidigare haft etableringsplan) och vid månads slut deltar i program med aktivitetsstöd (statusgrupp program). I målgruppen för indikatorn exkluderas de som i början av mät månaden tillhör etableringsprogrammet (skat 28 och 68). Resultatet är den andel av denna målgrupp som under månaden övergått till arbete eller studier. Målsättningen för myndigheten är ett månatligt utfall på minst 5,3 %. Källa: Arbetsförmedlingen Datalager

Det är både en ökning av omsättningen till arbete och omsättningen till studier som ligger bakom resultatet. Dock har omsättningen till arbete bidragit något mer än omsättningen till studier. Omsättningen till arbete har ökat från 4,1 % under perioden januari-september 2017 till 4,8 % under motsvarande period i år. För omsättningen till studier ökade omsättningen från 0,8 % under 2017 till 1,2 % 2018, samma period.

Andel som studerar vuxenutbildning inom etableringsplan

I takt med att andelen kortutbildade ökar och betydelsen av utbildning på arbetsmarknaden är stor behöver andelen som studerar öka. Indikatorn kan studeras tillsammans med indikatorn över hur många som lämnar etableringen för studier. Det är rimligt att anta att det finns ett samband mellan en hög andel som studerar inom etableringsplan och en hög andel som studerar 90 dagar efter avslutad etablering.¹⁸ I figuren nedan syns resultatutvecklingen för denna indikator för de senaste tre åren:

Figur 4 Andel arbetssökande som studerar vuxenutbildning inom etableringsplan



Källa: Arbetsförmedlingen datalager

Som framgår av figuren har andelen arbetssökande som studerar vuxenutbildning inom etableringsplan ökat kontinuerligt under det senaste året. Det genomsnittliga resultatet under perioden januari – september 2018 var 11,3 %. Motsvarande resultat för samma period 2017 var 7,9 %. I en jämförelse mellan kvinnor och män märks att skillnaden inte är så stor mellan könen. Kvinnorna uppnådde en nivå på 11,9 % i

¹⁸ Målgrupp är sökande i etablering med etableringsplan. Resultat är antal som vid månandes slut har pågående aktivitet vuxenutbildning. Indikatorn visar resultatet som andel av målgruppen. Målsättningen för myndigheten är ett månatligt utfall på minst 15 %. Källa: Arbetsförmedlingen Datalager

september 2017 och männen 13,2 % och ökningstakten har varit liknande för båda könen under året.

Det är i högre grad arbetssökande med en längre utbildningsbakgrund som är i studier inom etableringsplan. I september 2018 var 20,9 % av de arbetssökande med eftergymnasial utbildningsbakgrund i studier, 16,5 % av de arbetssökande med gymnasial utbildningsbakgrund och 6,2 % av de arbetssökande med förgymnasial utbildning. Det har skett en ökning bland alla dessa grupper under det senaste året, dock är den starkast för de personer som har kortast utbildningsbakgrund vilket är den grupp som myndigheten prioriterar.

Sammanfattningsvis är bedömningen att det överlag har varit ett mycket positivt år för etableringsuppdraget, sett till resultatutvecklingen. De indikatorer Arbetsförmedlingen tittar på visar alla en positiv trend. Arbetsförmedlingen har under hösten 2018, tillsammans med olika delar av verksamheten, fört en fördjupad dialog kring resultaten och de faktorer som kan förklara förbättringarna som har skett. I avsnitt 5.2 presenteras resultatet från dialogen.

3.2 Vad är det som drivit utvecklingen mot bättre resultat?

En viktig framgångsfaktor som togs upp i dialogen med verksamheten är det stora behovet av arbetskraft. Ytterligare framgångsfaktorer som beskrevs är myndighetens förnyelsearbete och starkare fokus på matchning mot arbete och utbildning. Dialogdeltagarna ser att Arbetsförmedlingens ökade fokus på att lösa arbetsgivarnas kompetensförsörjningsbehov och stärka deltagares ställning på arbetsmarknaden har bidragit till resultatutvecklingen. Arbetsförmedlingens arbete med att synliggöra den arbetskraftsresurs som är tillgänglig i kombination med tilltagande arbetskraftsbrist har lett till att fler arbetsgivare ser nyanlända som en viktig resurs för att lösa sina kort- och långsiktiga rekryteringsbehov.

Konkreta framgångsfaktorer som lyftes fram i dialogen var

- förändrat regelverket och genomförda reformer
- målstyrning, ledning, tydliga uppdrag, resultatuppföljning och återkoppling
- fokus på jämställdhetsarbetet och dess betydelse för kvinnors möjlighet att få ett arbete
- personal/medarbetare
- utvecklingen av samarbetet bland annat med kommunerna
- fördjupat samarbete med arbetsgivare

3.2.1 Regelverk och reformer

Tillgången på arbetsmarknadspolitiska program och möjlighet att anpassa aktiviteter till både lokala förutsättningar och till personers individuella behov underlättar den nyanländas etablering.

Extratjänster är ett exempel på insatser som har bidragit till att många nyanlända fått möjlighet att komma ut i arbetslivet. Extratjänsternas utformning har bidragit till att dessa jämfört med andra anställningsstöd har fördelats jämförbart mellan kvinnor och

män. Extratjänsterna finns bland annat inom utbildning samt vård och omsorg. Andra exempel är moderna beredskapsjobb, snabbspår, projekt som bedrivs lokalt utifrån specifika lokala behov och möjligheter. Den s.k. 100-klubben liksom snabbspår och lokala spår inom ramen för Dua-samarbetet har skapat förutsättningar för att personer snabbare får kontakt med arbetsmarknaden. Från 2016 till och med augusti 2018 hade till exempel 7 348¹⁹ personer påbörjat snabbspår. Av deltagarna har 30 % varit kvinnor och en stor andel av deltagarna i snabbspåren har haft inriktning mot lärare- och förskollärare/barnskötare där stor brist på arbetskraft råder.

Representanterna i dialogen beskriver också att arbetssätt har utvecklats gällande

- vägledning och motiverande insatser som medför ett större fokus på individers möjligheter och att se vägar till utbildning och arbete,
- det sedan 1 januari 2018 nya etableringsprogrammet ses också som en struktur för arbetet där både möjligheter och krav blir tydliga för den enskilde,
- sanktionssystemet kopplat till etableringsprogrammet kan också ha påverkat utvecklingen positivt. Själva sanktionernas införande medför att det finns en tydlighet kring vilka rättigheter och skyldigheter deltagaren i programmet har.

3.2.2 Målstyrning, ledning och tydliga uppdrag

I Arbetsförmedlingens verksamhetsplan för 2018 beskrivs bland annat att den förnyelseresa som pågår inom Arbetsförmedlingen ska utveckla en ledningsfilosofi och styrmodell som ger varje medarbetare handlingsutrymme och visar förtroende för medarbetares kunskap om hur uppdraget ska realiseras genom att mål och aktiviteter sätts på respektive nivå. Indikatorer används för att mäta att målen nås.

I den dialog som genomförts med representanter från verksamheten bekräftas att målstyrning och tydliga uppdrag varit viktiga förutsättningar för att nå eller närma sig det nyläge som betraktas som önskvärt.

Följande faktorer i verksamheten lyfts fram som viktiga och grundläggande för att omhänderta regeringsuppdraget och sätta upp ambitionsnivåer som leder till att nå de uppsatta målen:

- ledningens fokus på att sätta upp mål och att styra mot dessa,
- att sätta mål för arbetet medför möjlighet att fokusera på prioriterade uppgifter,
- att ha fokus på mål och resultat samt dialoger om uppnådda mål och resultat liksom diskussioner om hur man ska nå goda resultat,

¹⁹ Arbetsförmedlingens datalager

- att uppmärksamma framgångar och i en systematiserad dialog sätta fokus på uppföljning av prioriterade områden samt förbättringsområden ger en struktur på arbetet,
- ett ökat fokus på mål och resultat samt uppföljning av detta skapar förutsättningar för utbyte av erfarenheter och goda exempel vilket leder till ökat lärande och förbättringar,
- att vara tydlig med att fokus ska hållas på exempelvis att nyanlända ska ha arbete eller utbildning,
- ett riktat, strategiskt arbetsgivararbete är en framgångsfaktor och att följa upp resultaten enligt en tydlig struktur,
- fokus på resultat utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Sammanfattningsvis har målfokusering, uppföljning av resultat, prioriteringar samt dialog och återkoppling kring hur man förbättrar resultat och feedback på uppnådda mål varit viktiga framgångsfaktorer i arbetet. Ett strategiskt arbetsgivararbete liksom ett ständigt närvarande arbete med jämställdhet har också påverkat de förflyttningar som gjorts i positiv riktning.

3.2.3 Jämställdhet

I dialogen som genomförts hösten 2018 beskriver representanterna att medvetandet om jämställdhet har ökat inom Arbetsförmedlingen. Det finns i olika grad lokala initiativ i jämställdhetsarbetet. Till exempel har seminarier om jämställdhet genomförts liksom att särskilda uppföljningar för att uppmärksamma frågan gjorts.

Kunskapen om ett aktivt jämställdhetsarbete betydelse har ökat i myndigheten och uthållighet i arbetet är avgörande för att nå goda resultat. En bättre och fördjupad samverkan med kommunerna kan också främja jämställdhetsarbetet. Ett ökat fokus på kvinnor har till exempel lett till att kvinnor i större utsträckning har fått ta del av extratjänster jämfört med andra anställningsstöd. Det framförs också att målsättningen för jämställdhetsarbetet ska vara tydlig och vikten av att frågan hålls aktuell exempelvis genom att detta perspektiv också tas upp i resultatdialoger.

3.2.4 Personal/medarbetare

Den stora inströmningen av nyanlända under 2015 och framför allt 2016 medförde att Arbetsförmedlingen tvingades prioritera att hinna skriva in alla nya arbetssökande inom etableringen. Många nya arbetsförmedlare anställdes för att arbeta med etableringsuppdraget vilket medförde att resurser samtidigt måste läggas på att utbilda och sätta in nya medarbetare i arbetet.

Under 2018 har läget stabiliserats både på grund av den lägre inströmningen av arbetssökande till etableringsuppdraget och på grund av att personalen fått mer erfarenhet av arbetet vilket medfört att fokus har kunnat förflyttas till utveckling och förbättring av arbetssätt. Samtidigt beskrivs en situation där flera medarbetare inom etableringsuppdraget har en begränsad erfarenhet av andra delar av myndighetens

uppdrag och det finns kompetensutvecklingsbehov inom exempelvis kartläggningsarbetet. Ett arbete som påbörjats och fortfarande pågår i hela myndigheten är att arbetssättet går från generalisering till specialisering.

3.2.5 Samverkan

Samverkan mellan Arbetsförmedlingen och kommunerna har förbättrats under det senaste året. Samverkan har varit mer eller mindre utvecklad även tidigare, framför allt med utgångspunkt i de lokala överenskommelser (LÖK:ar) som funnits sedan länge. En av anledningarna till att förbättringar skett är att samarbetet utvecklats och stärkts utifrån den modell för samverkan som arbetats fram inom ramen för Dua-delegationens uppdrag. Strukturen för samverkan har blivit tydligare och överenskommelser finns i de flesta kommuner kring unga och nyanlända. En nära dialog med kommunerna och en överenskommen struktur för uppföljning av gjorda anvisningar till studier liksom uppföljning av progression för den enskildes utveckling i studierna krävs. Dessutom, krävs ett nära samarbete med kommuner och andra aktuella utbildningsanordnare för att Arbetsförmedlingen ska kunna hålla den arbetsmarknadspolitiska bedömningen och planeringen för personen aktuell.

Behovet och möjligheterna för informationsutbyte mellan kommunerna och Arbetsförmedlingen utreds för närvarande, exempelvis genom utvecklingen av INUK, det nya gemensamma uppföljningssystemet för insatser från både Arbetsförmedlingen och kommuner. Flera strategiska initiativ till lokala och regionala lösningar har tagits fram inom ramen för Dua-samarbetet och enligt dialogen kommer arbetet under hösten 2018 att övergå från övergripande strategiska samverkansfrågor till att lokala jobbspår enligt Duas modell och andra aktiviteter startar operativt.

3.2.6 Arbetsgivare och arbetsmarknad

I dialogen med verksamheten framkom att samarbetet med arbetsgivare har fördjupats, vilket har bidragit till utvecklingen och förbättringen av resultaten. Strategiska arbetsgivarkontakter har utvecklats och fokus på matchning har ökat. Detta, tillsammans med bristen på arbetskraft, har bidragit till att arbetsgivarna i högre grad ser att nyanlända är en resurs på arbetsmarknaden. Medias rapportering kring flyktingsituationen 2015 upplevs också ha påverkat arbetsgivares syn på hur de kan hjälpa till. Programresurser har varit viktiga att kunna använda och extratjänster har till exempel gjort det möjligt för många att få komma ut på en arbetsplats i en riktig arbetssituation.

3.2.7 Utmaningar

Utifrån den dialog som förts i myndigheten har en hel del förbättringar under 2018 inom olika områden identifierats. I denna dialog har det också identifierats utmaningar som har tydliggjorts under året. Några av de utmaningar som särskilt lyfts fram beskrivs här.

Kartläggning

Kartläggningsdelen är fortsatt ett utvecklingsområde. Kvaliteten i kartläggningen måste vara hög eftersom detta är grunden för allt fortsatt arbete i processen för den arbetssökande. Ett problem är att många medarbetare är förhållandevis nya i sitt arbete och för att kunna göra bra kartläggningar krävs omvärlds- och branschkunskap, förmåga att göra bedömningar av hur kompetens kan tas tillvara och användas i arbetslivet samt erfarenhet av att göra kvalificerade arbetsmarknadspolitiska bedömningar. Validering och att bedöma när detta är rätt insats är också ett område som betraktas som svårt.

Att arbeta med sanktioner och dess konsekvenser

Det är många medarbetare som arbetar med etableringsuppdraget som fortfarande är ovana vid att hantera sanktioner och den myndighetsutövning som ingår i detta arbete. Både ledning, utbildning och stöd behövs för att klara av detta arbete. Arbetsförmedlarna måste till exempel vara mera aktiva gällande att skicka meddelande och agera på sådant som kan vara grund för sanktion utan att ta ställning till om det också kan bli en sanktion.

Det systematiserade arbetssättet i etableringen

Det systematiserade arbetssättet i etableringen (SAE)²⁰, är implementerat i verksamheten, men det behöver utvecklas och hållas aktuellt så att det används av alla som en struktur för arbetet med nyanlända.

Utbildningsplikten

Utbildningsplikten anses vara en utmaning på flera sätt. Den bedömning som ska göras vid kartläggningen, gällande om den arbetssökande ska omfattas av utbildningsplikt eller ej, beskrivs som svår att göra. Bedömningen ligger till grund för eventuell anvisning till reguljär utbildning inom ramen för utbildningsplikten. För att kunna göra en korrekt bedömning av om en person är matchningsbar eller inte krävs både en bedömning av vad de kompetenser en person har står för i förhållande till svensk arbetsmarknads krav och bedömningen om det är möjligt att en person kan vara eller bli matchningsbar under tiden hen deltar i etableringsprogrammet.

Vidare handlar det om kommunernas förutsättningar för att anpassa utbildningar till de behov personerna har. Språknivån i en utbildning är exempelvis avgörande för att deltagarna ska kunna genomföra en utbildning. En begränsad utbildningskapacitet är en utmaning liksom den tid det tar innan en utbildning blir klar att leverera. En god samverkan med framför allt kommuner är avgörande om kraven kring

²⁰ Det systematiserade arbetssättet innebär i korthet att etableringsprocessen har delats in i fyra steg där varje steg har ett tydligt syfte och innehåll av aktiviteter som den arbetssökande ska ta del av för att komma vidare i sin process mot arbete eller högre studier. De fyra stegen heter: 1. Grundläggande kartläggning i etableringssamtal. 2. Inledande aktiviteter, klargöra förutsättningar för arbete och utbildning samt verifiering av kompetens. 3. Yrkesinriktade och studieförberedande utbildningar och insatser. 4; Mot anställning eller högre studier. Genom att tydliggöra vilka aktiviteter etableringsprocessen innehåller och hur de hänger ihop med varandra synliggörs den röda tråden som ska leda till att den arbetssökande blir etablerad och når egen försörjning. Genomförandet av dessa steg är ömsesidigt förstärkande vilket innebär att god kvalitet i ett steg underlättar efterföljande steg och skapar en logisk kedja av aktiviteter mot etablering.

utbildningsplikt ska kunna följas upp liksom vid uppföljning av enskilda personers progression. Ytterligare en utmaning består i att utveckla studieförberedande insatser för de som inte får ta del av reguljära utbildningar och att det behöver finnas bra, kortare insatser för de som får vänta på en utbildningsplats alternativt behöver förberedas för en sådan.

Personal

Resurser vad gäller möjlighet att bemanna verksamheten för arbetet med nyanlända är fortsatt viktigt. Nyanlända behöver i mångt och mycket stöd som kräver tillgänglig personal från Arbetsförmedlingen. En ökad tillgänglighet i digitala forum bland annat genom att tillhandahålla information och verktyg för självservice på flera språk än svenska är en viktig fortsatt utveckling samtidigt som det också behövs personella resurser för att möta nyanländas behov.

Kompetensutvecklingsbehovet hos medarbetare är en ständig utmaning att både ha resurser för och avsätta tid för. Krav ställs i ökad omfattning på till exempel stor kunskap om arbetsmarknaden och reguljära utbildningsmöjligheter för att kunna göra bedömningar gällande utbildningsplikt. Vägledning är ett annat område där medarbetare behöver ha mera kompetensutveckling.

Jämställdhet

Regionernas beskrivning av jämställdhetsarbetet visar på att det pågår flera aktiviteter regionalt och lokalt. Man ser att arbetet måste fortsätta och att fokus måste vara på att öka kvinnors möjligheter att få arbete och utbildning d.v.s. att förbättra resultaten för kvinnor. Det är viktigt att komma ihåg att det hittills framför allt gått bra för männen och att de förbättrade resultaten inte till så stor del kommit kvinnorna till del. Det krävs ett fortsatt aktivt och fokuserat arbete för att kvinnorna ska kunna ta del av arbetsmarknaden i större utsträckning.

I dialogen framhölls vikten av att det finns aktiviteter och arbetssätt som möter behov hos alla deltagare i etableringsinsatser. Det är även viktigt att jämställdhetsperspektivet beaktas i ett aktivt arbetsgivararbete.

Arbetsmarknaden – beredskap för förändring

Samtidigt som allt fler gått till arbete och utbildning under 2018 lyfte deltagarna i dialogen farhågor om beredskap för hur behov, både hos arbetsgivare och arbetssökande, ska hanteras i en kommande lågkonjunktur. I detta är det viktigt att ha en uthållighet och att inte släppa det pågående goda samarbetet med arbetsgivare under en konjunkturedgång.

Samarbetet med externa aktörer är fortsatt viktigt och utbudet av aktiviteter behöver utvecklas så att tillgängligheten till insatser ökar oavsett var den nyanlände är bosatt.

4 Handlingsplanens genomförande

Föregående rapport utgjordes av en handlingsplan med aktiviteter som skulle genomföras för att myndigheten skulle kunna uppnå de önskade nylägena. Arbetet med dessa aktiviteter har skett i olika delar av verksamheten under året. Arbetsförmedlingen har löpande följt upp hur arbetet med aktiviteterna har fortskridit genom uppföljningsrapporter, enkäter, workshops och dialoger.

I detta avsnitt beskrivs de i handlingsplanen framtagna nulägesbilderna inom respektive område samt det nyläge som Arbetsförmedlingen önskade uppnå. Därefter följer en beskrivning av genomförda aktiviteter hittills samt en bedömning av vilken förflyttning som har gjorts inom respektive område.

4.1 Kartläggning - ökad kvalitet

Den första *nulägesbilden* handlar om att kartläggningar av personers kompetens och förutsättningar inte görs tillräckligt djupgående. Detta innebär att enbart personernas mest grundläggande behov kan fångas upp. Konsekvenserna blir att matchningen mot arbete och studier inte blir effektiv eftersom personers kompetenser inte är noggrant kartlagda. Personer med ohälsa och/eller funktionsnedsättning identifieras sent vilket påverkar möjligheten att göra en planering utifrån individens behov och leder till att individen inte får ta del av de stöd och insatser som hen behöver.

Det *nyläge* som myndigheten strävat mot är att kartläggningarna håller sådan kvalitet att de bidrar till att fler arbetssökande får rätt insatser i rätt tid så att fler kan matchas mot rätt jobb eller utbildning snabbare.

Nyläget innebär också att de personer som har behov av fördjupat stöd på grund av ohälsa/funktionsnedsättning ska få relevant stöd och insatser som förkortar tiden till arbete och studier.

Behov som har synliggjorts i syfte att nå det uppsatta nyläget är bland annat kompetenshöjande insatser för medarbetare gällande att göra en kvalitativ kartläggning. Det finns även ett behov av att nyttja de resurser som finns på Arbetsförmedlingen på ett sätt där personers behov av fördjupat stöd och rätt insatser identifieras tidigt i processen. Samarbetet mellan arbetsförmedlare och Arbetsförmedlingens specialister är exempel på insatser som kan öka möjligheten till detta. Ett fortsatt arbete med det systematiserade arbetssättet (SAE) där både ett förtydligande av verktyget kan behövas liksom uppföljningsmöjligheter utifrån att SAE ska ses som ett obligatoriskt verktyg för planering och uppföljning.

4.1.1 Status aktiviteter

I syfte att höja kvalitén i kartläggningen har ett ökat fokus på vikten av fördjupad kartläggning varit grunden för arbetet under året. Det systematiserade arbetssättet (SAE) används som stöd för arbetet och ger struktur i processen som behövs för att säkerställa att personer får rätt aktivitet i rätt tid utifrån sina behov. Att göra kartläggning gemensamt med kommunen och ha dialog tidigt vid planering av

insatser för en person har prövats och visar sig vara framgångsrikt. I detta har den fördjupade samverkan utifrån Duas modell varit ett stöd. SFI är en viktig arena där samarbete mellan Arbetsförmedlingen och SFI kan öka möjligheten att fånga upp personers behov av fördjupat stöd. Ett informationsmaterial som syftar till att öka kunskapen kring hur vi kan identifiera funktionsnedsättning i ett tidigare skede samt samverka kring anpassningar som underlättar för arbetssökande har tagits fram av myndigheten.

Internt har under 2018 samarbetet utvecklats mellan arbetsförmedlare och myndighetens specialister inom arbetslivsinriktad rehabilitering. Bland annat har särskilda insatser genomförts för att identifiera behov hos nyanlända kvinnor med kort utbildning samt ett samarbete med Arbetsförmedlingens specialister i själva matchningsarbetet påbörjats. Samarbete med specialister inom arbetslivsinriktad rehabilitering tidigt, i vissa fall redan vid kartläggningen, har också medfört att behov av särskilda insatser blir tydliga och därmed kan påverka planeringen för personen i ett tidigt skede. En utbildning, *Etablering - samarbete mot jobb och studier*, riktad till arbetsförmedlare och specialister har också tagits fram av Arbetsförmedlingen under 2017. Denna syftar till att öka samarbetet i flera delar av den arbetssökandes process. Ett informationsmaterial har också tagits fram som riktar sig till arbetssökande för att uppmärksamma dem på möjligheten att få stöd vid sjukdom eller funktionsnedsättning.

Ett samverkansprojekt, *Hälsofrämjande etablering*, mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Försäkringskassan samt Arbetsförmedlingen startade upp den 1 september 2018. Sveriges kommuner och Landsting är projektägare och projektet genomförs på sex orter i landet. Syfte med projektet är att ge bättre förutsättningar för att nyanlända kvinnor och män med ohälsa och eller funktionsnedsättning kommer i arbete, studier eller närmare arbetsmarknaden.

Särskilda kartläggningar har också provats med syftet att kartlägga arbetssökande som kan ha kompetens inom bristyrken. Detta har skett både som punktinsatser med fördjupad kartläggning i samarbete med branschrepresentanter inom ramen för snabbspåren och som systematiska genomgångar av inskrivna sökande inom enhetsområden. Inom snabbspårsarbete förs dialoger med branscher om att utveckla självskattningsunderlag, tydligare yrkesbeskrivningar och anpassning utifrån SSYK.

4.1.2 Uppföljning och en samlad bedömning

Utifrån beskrivningen av status samt verksamhetens uppfattning om genomförda insatser för att nå det beskrivna nyläget är vår bedömning att en positiv förflyttning har gjorts gällande kartläggning av arbetssökanden.

Att göra fördjupade kartläggningar med hög kvalitet har uppmärksammats och utvecklats under året. Förståelsen för att fånga behov hos personer inom etableringen samt ha ett bra matchningsunderlag för planeringen av insatser har ökat. Samverkan både internt med specialister och externt med kommuner har varit en del i att utveckla möjligheten att åstadkomma en förbättrad kartläggning.

Insatser inom arbetslivsinriktad rehabilitering används dock fortfarande i liten omfattning för etableringsdeltagare jämfört med övriga arbetssökande även om det märks av en svag positiv ökning. Myndigheten behöver göra ytterligare förbättringar i arbetet med att nå ut till arbetssökande om att stöd vid ohälsa och funktionsnedsättning finns att få. Ett mål och samtidigt en utmaning är att systematisera så att information ges vid upprepade tillfällen under arbetssökandes etableringstid eftersom det kan ta lång tid att bygga upp tillit och förtroende. Ett fortsatt arbete för att fördjupa samverkan med hälso- och sjukvården är i detta mycket viktigt.

Det finns en del kvarstående arbete för att åstadkomma ytterligare förbättringar. En del i detta är att göra prioriteringar i arbetet med samverkan. Att åstadkomma gemensamma kartläggningar, oavsett om det är med kommun eller internt, kräver resurser som ibland kan vara svårt att få till även om man ser att det finns vinster med arbetssättet både för den nyanlände och för medverkande parter på sikt. Vidare ser myndigheten behov av att fortsatt öka kunskapen hos medarbetarna om kartläggningens betydelse och innehåll. Detta handlar till exempel om samtalsteknik, arbetsmarknadskunskap, kunskap om olika insatser och program. Detta bedöms skapa bättre förutsättningar för att kunna göra en fördjupad kartläggning och kvalificerad bedömning i samband med denna.

För att öka mervärdet för arbetsförmedlaren och därmed även användningen av SAE ser vi behov av ökad automatisering/digitalisering av IT-stödet och av att göra SAE uppföljningsbart.

4.2 Kartläggning - digitalisering

Det andra *nuläget* visade att större delen av kartläggningen sker manuellt. Detta medför att personen måste ha ett fysiskt möte med en arbetsförmedlare för att kartläggningen ska kunna genomföras. Det medför också att det är arbetsförmedlarens beskrivning av vad som kom fram vid kartläggningen som sedan blir grunden för den beskrivna kompetens en person har. Personens egenmakt och möjlighet att påverka genom att själv beskriva vad hen kan och har för erfarenhet blir begränsad. Detta medför också att personens möjlighet att påverka sin egen process utifrån sina behov och önskemål blir begränsad.

Det *nyläge* som behöver uppnås innebär att så många som möjligt av kunderna i denna målgrupp kan påbörja sin egen kartläggning digitalt och därmed får en ökad delaktighet i att tillsammans med arbetsförmedlaren planera processen framåt.

För att nå dit finns ett *behov* av utveckling och anpassning av digitala tjänster så att de blir tillgängligare för nyanlända personer. Behov finns också av ett fortsatt arbete för att förbättra även för de nyanlända som ännu inte fått ett personnummer.

4.2.1 Status aktiviteter

Jobskills.se har under sommaren 2018 varit tillfälligt borttagen i syfte att säkerställa hanteringen av känsliga uppgifter om arbetssökande som använder verktyget. Jobskills.se är sedan hösten åter i gång i en förbättrad version. Detta digitala verktyg

medför att målgruppens behov bättre kan tillvaratas samt underlättar för arbetsgivare och de personer som är nya i Sverige att få kontakt med varandra.

”Digitala jag” är en webbaserad utbildning framtagen av Arbetsförmedlingen och Google digitalakademi och består av en portal framtagen med syfte att ge Arbetsförmedlingens kunder en möjlighet att lära sig digitala tjänster. Här finns möjlighet att lära sig bland annat om säkerhet, bank-id, söka jobb, e-handel, säkra konton och digital brevlåda. Webbinarier på olika språk och med olika teman genomförs också regelbundet.²¹

Fortsatt arbete pågår med att också utveckla och tillgängliggöra digitala tjänster på flera språk. Det kommer till exempel underlätta för personer att göra sig förstådda även på ett första möte med Arbetsförmedlingen och ta del av myndighetens erbjudanden och tjänster. Detta bland annat genom att vid digital inskrivning kunna ange behov av tolk i ett visst språk redan inför det första kartläggnings- och planeringsmötet, oavsett om detta sker fysiskt eller digitalt.

Systemstöd för att kunna följa processen kring utbildningsplikt är utvecklat och underlättar dokumentationen av processen redan i kartläggningssamtalen.

4.2.2 Uppföljning och en samlad bedömning

Arbetsförmedlingen har kontinuerligt utvecklat sina digitala tjänster. Det handlar bland annat om arbetssökandes och arbetsgivares möjlighet att matchas utifrån arbetssökandes egen beskrivning av sin kompetens och arbetsgivarens sökningar utifrån behov. Andra delar är att utveckla möjligheter att boka sitt planeringsmöte digitalt och göra en kartläggning med planering av insatser och stöd via ett digitalt möte. Det pågår också ett fortsatt utvecklingsarbete med syfte att öka möjligheten att mera information om aktuella insatser och aktiviteter för den arbetssökande kan komma med i planeringsverktyget. För att nyanlända ska kunna ta del av det digitala utbudet av tjänster och service är frågan om tillgänglighet gällande framför allt språk en utmaning.

4.3 Kartläggning – tydliggöra verktygslådan

Det tredje *nuläget* gällande kartläggning beskrevs som att många parallellt pågående utvecklingsarbeten inom Arbetsförmedlingen inte alltid upplevs som att de har ett sammanhang. Det är svårt att få en helhetsbild och detta skapar otydlighet kring hur verktygslådan egentligen ser ut och kan användas.

Nyläget som ska uppnås är att kommunikation till medarbetarna om Arbetsförmedlingens verktygslåda ska genomföras tydligt och transparent. Vidare är ambitionen att arbetsförmedlarna ska veta vilka insatser och verktyg som finns att tillgå samt hur de ska användas.

Det behov myndigheten såg för att nå nyläget var att systemstöds- och metodstödsutveckling i högre grad ska planeras och anpassas så att både utformning

²¹ Digitala jag. <https://www.digitalajag.se/>

och införande sker i större samklang och delaktighet med arbetssökandes och arbetsförmedlares behov.

4.3.1 Status aktiviteter

I syfte att tydliggöra verktygslådan genom kommunikation med medarbetare har Digitalportalen tagits fram. Detta är en särskild portal som innehåller information och utbildning kring de nya digitala tjänster som skapats för Arbetsförmedlingens kunder. Arbetsförmedlingen har under året tagit fram ett antal olika erbjudanden och tjänster som ska tillhandahållas till våra kunder, arbetsgivare och arbetssökande. I maj 2018 byttes de gamla tjänsterna mot nya erbjudanden och tjänster. Det pågår ett arbete där innehållet i tjänsterna tydliggörs och en beskrivning av hur dessa kan levereras i olika kanaler tas fram. Beskrivningen av dessa erbjudanden och tjänster och till dem tillhörande insatser kan i sig förtydliga innehållet i Arbetsförmedlingens verktygslåda. Utformningen av erbjudanden och tjänster sker också i allt större utsträckning genom att dialog med kunder genomförs utifrån arbetssättet ”kunddriven verksamhetsutveckling”. Flera så kallade växthus²² har genomförts med olika teman där både arbetsgivares och arbetssökandes syn på vilka behov de har tas tillvara och testas med kunderna genom att titta på olika lösningsförslag.

4.3.2 Uppföljning och en samlad bedömning

Utifrån den uppföljning som gjorts är bedömningen att förbättringsarbetet har kommit en bra bit på vägen mot det önskade nyläget. En utmaning är att få både kunder och medarbetare till att ta del av och genomföra de utbildningar och den information som finns om de olika tjänsterna och insatserna. I Arbetsförmedlingens omorganisation ska bland annat förutsättningar för delaktighet och utbyte av kunskap i kommande utvecklingsarbete också skapas.

4.4 Matcha till arbete

Nyanlända som står närmare arbetsmarknaden ska matchas snabbare mot arbete. I arbetet med att matcha ska nyanländas yrkeskompetens tas tillvara och erfarenheter av de arbetssätt som utvecklats bland annat i snabbspåren ska tas tillvara i matchningen mot arbete. Både kvinnors och mäns potential ska tas tillvara och andelen personer som lämnar etableringsuppdraget för arbete ska öka.

Den *nulägesbild* som beskrev matcha till arbete då föregående rapport lämnades till departementet var att andelen som går till arbete 2017 var cirka 33 %. Detta var något lägre än myndighetens dåvarande ambitionsnivå på 35 %.

Den *nylägesbild* som myndigheten har ambitionen att uppnå inom detta område är att nå den målnivå på minst 36 procent som sattes för 2018 i Arbetsförmedlingens verksamhetsplan för året.

Behoven som Arbetsförmedlingen identifierade för att uppnå det önskade *nyläget* var att ta till vara de goda erfarenheterna som finns bland annat från snabbspårsarbetet.

²² Växthus – Utvecklingsarbete tillsammans med medarbetare och kunder på lokala enheter över hela Sverige enligt Växthuskonceptet. I Växthusen arbetar vi med nationella frågeställningar och utvecklar nationella lösningar utifrån kundernas behov.

Dialog och samverkan med arbetsgivare och kommuner kring målgruppen och dess behov och förutsättningar behöver också utvecklas.

4.4.1 Status aktiviteter

I samverkan med Dua har flera lokala jobbspår tagits fram där kompetensförsörjningsbehovet styrt utvecklingen av spåren. En fördjupad samverkan med kommunerna har också lett till att gemensamma kartläggningar av personer görs där bland annat matchningar mot extratjänster i kommunal verksamhet blivit ett resultat av samarbetet.

Snabbspåren har fortsatt att utvecklas under året. Löpande dialoger med arbetsmarknadens parter, samverkansparter och internt förankringsarbete har lett till att det idag finns 14 överenskommelser om snabbspår som fångar upp ca 40 bristyrken. De flesta av insatserna som behövs för att en sammanhängande kedja av insatser finns på plats, det vill säga branschvalidering, kompletterande utbildningar och uppdragsutbildningar vid lärosäten.

Under 2018 startades en ny uppdragsutbildning med inriktning mot socialt arbete, samt en specialiserad pilotstart av korta vägen för ingenjörer inom energisektorn. Det unika med den starten är att både branschen och arbetsgivare har varit delaktiga i urvalet av deltagare (det vill säga matchningen) och de har haft möjlighet att skraddarsy utbildningsinnehållet. Parterna har dessutom varit delaktiga under utbildningens gång där också matchningen av praktik till deltagare har skett i samverkan med parterna.

Nationella snabbspår och lokala jobbspår ger tillsammans ökade möjligheter till flexibla lösningar lokalt. Som ett led i bristyrkesförsörjningen och nära samarbete med arbetsgivare lokalt finns det förutsättningar för de nationella snabbspåren och de lokala jobbspåren att tillsammans planeras och användas med syftet att kompetensförsörja den egna kommunens bristyrken. De nationella snabbspåren och de lokala jobbspåren kan ses som insatser som kan komplettera varandra.

I växthuset *Förstå kompetens och förstå varandra*, genomfördes intervjuer med ca 120 arbetsgivare och flera lösningsförslag togs fram i samarbete med arbetsgivarna som deltog. Lösningsförslagen grundar sig på insikter om arbetsgivarnas behov av stöd i samband med och när arbetsgivaren har anställt eller har tagit emot en person i exempelvis en praktik. Förslagen handlar både om utveckling av digitalt stöd och ett stödmaterial som kan underlätta för att kunna beskriva språkrav i en specifik arbetssituation. Förslagen kan leda till att mera stöd ges till arbetsgivare vilket underlättar för flera nyanlända att matchas mot arbete eller arbetsnära insatser. Dessa insikter kan användas i fortsatt utvecklingsarbete. I Region Nord har man också gjort ett gediget uppföljningsarbete med syfte att analysera vilka faktorer som driver mot bra resultat. En faktor som beskrivs som viktig är att ett nära samarbete med arbetsgivare underlättar i matchningsarbetet.

4.4.2 Uppföljning och en samlad bedömning

Arbetsförmedlingens bedömning är att myndigheten uppnått den nylägesbild som togs fram vid föregående återrapport. Målet var att uppnå den nivå som sattes i samband med verksamhetsplaneringen för 2018, vilken var 36 % som hade gått till arbete eller utbildning 90 dagar efter avslutad etableringsplan. För perioden januari till september 2018 var genomsnittet för detta mått 43,5 % (kvinnor 29 % och män 53 %), vilket med råge överskrider målsättningen. Sett enbart till utflöde till arbete är genomsnittet 38,3 % för samma period (kvinnor 22,7 % och män 48,5 %).²³

Drivkrafter för utvecklingen har varit både den goda arbetsmarknaden och Arbetsförmedlingens utvecklingsarbete. Snabbspår och lokala jobbspår har varit framgångsfaktorer. Dialogen och samverkan med arbetsgivare har också varit nödvändiga förutsättningar för att hitta bra lösningar. Då arbetskraftsbrist varit en stor utmaning har arbetssätt utvecklats i syfte att både ta vara på kompetens och utveckla den hos nyanlända.

4.5 Matcha till utbildning

Den *nulägesbild* som beskrev matcha till utbildning då föregående rapport lämnades till departementet var att andelen som går till arbete eller studier 2017 var cirka 33 %. Detta var något lägre än myndighetens dåvarande ambitionsnivå på 36 %.

Gällande studier så märktes en markant ökning av studier inom ramen för etableringsplanen. Det är dock en högre andel av dessa personer som har en längre utbildningsbakgrund än vad som avses i regeringsuppdraget.

Den *nylägesbild* som myndigheten har ambitionen att uppnå inom detta område är att nå den målnivå på minst 36 % som sattes för 2018 i Arbetsförmedlingens verksamhetsplan för året.

För att nå detta nyläge finns ett *behov* av en utvecklad samverkan. Förbättrad samverkan är en nyckelfaktor både för att kunna nå ett bra resultat inom ramen för utbildningsplikten och studiestartstödet. Samverkan behövs också för att stärka arbetsförmedlarnas kompetens och kännedom om utbildningsmöjligheter för deltagarna i etableringsprogrammet.

4.5.1 Status aktiviteter

Under 2018 har strategin Matchning till jobb genom utbildning fortsatt att implementeras.²⁴ Delar av arbetet med strategin sker inom ramen för arbetet med andra prioriterade områden såsom ungdomsarbetslöshet och utbildningsplikt. Arbetet med att omhänderta kundinsikter från genomförda växthus har varit en utgångspunkt för ett omfattande metodstödsarbete i flera steg.

²³ Arbetsförmedlingen datalager.

²⁴ Arbetsförmedlingen (2017).

<http://vis.arbetsformedlingen.se/download/18.2bbe3b6515a3f33d07ed140/1487836003690/Arbetsf%C3%B6rmedlingens+strategi+f%C3%B6r+matchning+till+jobb+genom+utbildning.pdf>

Arbetsförmedlingen kan dock inte klara uppdraget på egen hand utan stor vikt har lagts på intern och extern samverkan. Arbetsförmedlingen har tagit fram ett dialogstöd för samverkan på lokal nivå med kommunal vuxenutbildning. Regionerna har identifierat tidig dialog kring kartläggningar och gemensamma kartläggningar med kommunerna som en framgångsfaktor.

Utbildningsplikten infördes den 1 januari 2018 och Arbetsförmedlingen har under året arbetat med att utveckla det interna arbetet i form av processbeskrivningar och användarstöd samtidigt som myndigheten för dialoger centralt med SKL och Skolverket och lokalt med kommunerna om att bland annat utöka antalet platser i den kommunala vuxenutbildningen.

En viktig pusselbit i Arbetsförmedlingens arbete med att öka andelen som går vidare till utbildning är studiestartstödet som ger bland annat tidigare deltagare i etableringsuppdraget en möjlighet att fortsätta studera efter programmets slut. Många enheter har idag breda överenskommelser med kommunerna kring arbetet med studiestartstödet. En dialog förs om sömlösa övergångar från etableringen till JOB för deltagare som studerar och inte är aktuella för studiestartstödet.

4.5.2 Uppföljning och en samlad bedömning

Aktiviteterna i handlingsplanen för området matcha till jobb genom utbildning fokuserade på att ta fram och implementera en strategi för matchning genom utbildning samt att arbeta med införandet av utbildningsplikten.

I den önskade nylägesbilden ingick också andelen som hade gått vidare till arbete eller studier 90 dagar efter att ha lämnat etableringsuppdraget skulle öka till 36 procent. Myndigheten har nått målet och genomsnittet för året var i september 2018 43,5 procent. Andelen som gick vidare till studier under perioden januari-september 2018 var 5,2 procent att jämföra med 4,0 procent för samma period 2017.²⁵

Vi bedömer att Arbetsförmedlingen har kommit långt med att ta fram och implementera den nya matchningsstrategin samt med att skapa förutsättningar för ett framgångsrikt arbete med utbildningsplikten och att myndigheten har lyckats utveckla det fördjupade samarbetet kring bland annat kartläggning och vägledning till studier. Vi bedömer därför att myndigheten har rört sig i rätt riktning och lagt en god grund för resultatförbättringar under 2019.

4.6 Samverkan

Arbetsförmedlingen ska enligt författning vara stödjande och pådrivande gentemot andra parter inom ramen för nyanländas etablering på arbetsmarknaden och i samhällslivet. Den samverkan som sker inom ramen för etableringsuppdraget har i omgångar utvecklats och reviderats allt eftersom förutsättningarna i omvärlden har förändrats.

²⁵ Se kapitel 3 för en fördjupad resultatgenomgång.

På nationell nivå har Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, Försäkringskassan, SKL och länsstyrelserna sedan 2007 samverkat inom ramen för en nationell samverkansdelegation kring frågor som rör mottagande och etablering av asylsökande, ensamkommande barn och nyanlända invandrare. Inom ramen för samverkansdelegationen har parterna bland annat tagit fram ett metodstöd för upprättande av lokala överenskommelser. Metodstödet revideras kontinuerligt utifrån förändringar i regelverk och förutsättningar och hålls på detta sätt aktuellt. Det är sedan parterna på lokal nivå som ansvarar för att en lokal överenskommelse (LÖK) upprättas.

Den 16 februari 2017 beslutade regeringen att ge Dua (Delegationen för unga och nyanlända till arbete) ett utökat uppdrag att främja samverkan mellan berörda aktörer som har betydelse för nyanländas möjligheter att etablera sig i arbetslivet (dir 2017:20). Regeringen har betonat att Arbetsförmedlingen aktivt och strategiskt ska samverka med kommuner och andra relevanta aktörer med utgångspunkt i den modell för fördjupad samverkan som Dua har tagit fram. Modellen bygger på att parterna gör ett gemensamt kartläggnings- och analysarbete samt kommer överens om hur de fortsättningsvis ska organisera och bedriva arbetet inom så kallade lokala jobbspår för nyanländas etablering. Samarbetet formaliseras genom gemensamma överenskommelser om fördjupad samverkan om nyanländas etablering på arbetsmarknaden.

Nulägesbilden som Arbetsförmedlingen såg 2017 var att samverkan kring unga (16-24 år gamla) inom ramen för Duas modell för fördjupad samverkan fungerade bra i de flesta kommunerna även om det fanns utrymme för förbättringar. Bland förbättringar som noterats på flera orter var att en god samverkan mellan vuxenutbildningen och kommunens arbetsmarknadsenhet hade utvecklats. Samtidigt identifierades också att det fanns en problematik i att de många olika formerna av samverkan inte var tydliga för alla inblandade. Det ansågs också att det fanns en risk för ineffektivitet i samverkansarbetet då det var svårt att skapa sig en bild om hur olika överenskommelser hänger samman.

Den *nylägesbild* man önskade uppnå var att Arbetsförmedlingen och samverkanspartners skulle ha en lokal och regional samsyn kring målgruppen och deras behov. Myndigheten ville att parterna skulle ha förståelse för och använda sig av gemensamma resurser för att flera personer skulle få rätt insats i rätt tid för att nå målet arbete eller studier. Arbetsförmedlingen ville se effektiva lokalt och regionalt utvecklade processer som tagit sin utgångspunkt i modellen för fördjupad samverkan.

Behoven som identifierades för att nå den önskade nylägesbilden var ett aktivt arbete från Arbetsförmedlingens sida på lokal nivå för att främja framtagandet av lokala överenskommelser om fördjupad samverkan där erfarenheterna från Dua-modellen för fördjupad samverkan tas tillvara. Myndigheten såg också ett behov av utvidgat centralt stöd för lokalt arbete, både när det gäller resurser och metoder. Slutligen sågs ett behov av en mer centralt sammanhållen uppföljnings- och informationsprocess gällande den fördjupade samverkan.

4.6.1 Status aktiviteter

Samarbetet med kommunerna beskrivs som väletablerat och bedöms ha goda förutsättningar att fortsatt vara en grund för arbetet. Arbetet utgår från den struktur som utvecklats inom ramen för Dua-arbetet. Överenskommelser har gjorts med de flesta kommuner gällande lokala jobbspår och samverkansformer. Enligt verksamheten kommer det operativa arbetet med dessa jobbspår att komma igång fullt ut under hösten 2018.

Det gemensamma arbetet inom ramen för samverkansdelegationen fortsätter också att utvecklas. Parterna har till exempel reviderat framtaget metodstöd för upprättande av lokala överenskommelser bland annat i syfte att förtydliga för den lokala nivån hur de olika samverkansinitiativen förhåller sig till varandra. Syftet med detta har varit att undvika otydliga gränsdragningar och minimera risken för dubbelarbete.

Duas modell för samverkan är i huvudsak koncentrerad på den samverkan som sker mellan Arbetsförmedlingen och kommuner. Den lokala överenskommelsen (LÖK) omfattar vanligtvis fler samverkande parter på den lokala nivån, såsom Migrationsverket, Försäkringskassan, länsstyrelser, landsting och representanter från civilsamhället. På detta vis kan en väl genomarbetad LÖK vara förutsättningsskapande för samarbetet i enlighet med den modell som har tagits fram inom ramen för Duas utökade uppdrag.

4.6.2 Uppföljning och en samlad bedömning

Den samlade bedömningen gällande samverkan är att den har utvecklats och även om ett fortsatt arbete behöver göras och samverkan måste underhållas har målet uppnåtts gällande detta område. Den tydliga struktur som präglat Dua-samarbetet har underlättat för framtagande av överenskommelser och också kunnat tas in i det metodstöd som finns för de så kallade LÖK:arna. Under hösten 2018 har också arbetsgrupper med representanter från Dua och Arbetsförmedlingen skapats. En av grupperna har arbetat med frågan om hur arbetssättet kan omhändertas av Arbetsförmedlingen fortsättningsvis.

I dagsläget saknas verktyg inom myndigheten för att följa upp och analysera vilken effekt arbetet med lokala jobbspår har givit på resultaten såväl under som efter avslutad etableringstid. Huvudskälet till att detta inte är möjligt är att Arbetsförmedlingen i dagsläget saknar möjligheter att registrera vilka arbetssökande som deltar i ett lokalt jobbspår.

För att kunna följa upp hur arbetet med de lokala jobbspåren löper på har Arbetsförmedlingen tagit fram en plan för uppföljning av dessa som kommer att implementeras under hösten 2018. Denna bygger bland annat på att de lokala Arbetsförmedlingskontoren besvarar enkäter kring hur många som omfattas av de lokala jobbspåren och inom vilka branscher de finns. Dessa enkäter kommer sedan att analyseras tillsammans med enkäter som Dua tar fram för kommunerna för att se

om det finns en enhetlig bild av hur arbetet fortskrider, eller om det finns åtgärder som behöver vidtas för att utveckla arbetet²⁶.

Därtill kommer ett antal deltagare på ett antal kontor som deltar i ett lokalt jobbspår att identifieras och följas, såväl statistiskt som genom stickprovskontroller. Arbetsförmedlingen kommer utifrån detta arbetssätt att kunna få en bild av i vilken utsträckning jobbspåren får effekt på den enskildes aktiviteter och resultat. Det är dock viktigt att notera att det finns vissa begränsningar i arbetssättet, då myndigheten endast identifierar ett begränsat urval av individer i vissa kommuner.

Ett område som behöver lyftas fram särskilt i detta sammanhang är möjligheten för nyanlända att studera inom det reguljära utbildningsväsendet. Nyanlända som saknar avslutade gymnasiestudier behöver i högre utsträckning studera inom den kommunala vuxenutbildningen för att varaktigt kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Utmaningar som lyfts i samband med detta är bland annat lärarbrist, fasta terminsstarter samt utbildningarnas inriktning och upplägg. Utbildningarnas innehåll och upplägg motsvarar inte alltid de insatser som behövs för att vara en brygga mellan den arbetssökandes behov och arbetsgivarnas krav på kompetens.

Det finns vidare ett fortsatt behov hos verksamheten att tydliggöra förhållandet mellan upphandlad verksamhet och verksamhet som levereras tillsammans med andra aktörer genom samverkan. Detta för att kunna utforma överenskommelserna med bland annat kommunerna på ett så effektivt sätt som möjligt. Arbetsförmedlingen har tagit ställning i en del frågor kopplat till detta, bland annat gällande relationen arbetsmarknadsutbildning och reguljär utbildning, men det finns ett fortsatt behov i verksamheten av förtydliganden.

När samverkan med kommunerna utvecklas och gemensamma kartläggningar och planeringar av arbetssökandes kompetens och behov av insatser görs i högre grad, blir det allt tydligare att en möjlighet att på ett smidigt sätt kunna dela information om den arbetssökande skulle underlätta arbetet.

4.7 Jämställdhet

Nulägesbilden som Arbetsförmedlingen såg 2017 var att jämställdhetsarbetet varierade över landet. Samtidigt såg myndigheten att många initiativ på området riktade sig enbart mot utrikesfödda kvinnor och männen inte inkluderades i jämställdhetsarbetet.

Den *nylägesbild* man önskade var att Arbetsförmedlingen centralt, regionalt och lokalt skulle ha god samverkan med arbetsgivare som skulle förebygga och förhindra könsdiskriminering på arbetsmarknaden och i samhällslivet. Myndigheten ville att arbetstagarna skulle ha information om sin situation och sina möjligheter för att

²⁶ Dua genomförde under våren 2017 en enkätundersökning till de kommuner som hade aktuella överenskommelser om jobbspår. Dessa visade på att 340 jobbspår hade kommit igång och att dessa omfattade över 3 500 deltagare. I enkäten framkom att 463 privata arbetsgivare fanns anslutna till spåren och att ytterligare 332 jobbspår planerades inför 2019.

kunna göra egna aktiva val. Man ville också att andelen kvinnor som gått till arbete eller studier 90 dagar efter avslutad etableringsplan skulle öka markant.

Behoven man identifierade för att nå den önskade nylägesbilden var informationsinsatser mot arbetsgivare och branscher på lokal, regional och nationell nivå. Myndigheten ser också att mera behövs göras internt samtidigt som den tydligare behövs delta i samhällsdebatten och än tydligare visa på de kompetenser och rekryteringsmöjligheter som finns bland deltagarna i etableringsuppdraget.

4.7.1 Status aktiviteter

Arbetsförmedlingen har genomfört interna kompetensinsatser för att möjliggöra ett aktivt arbete med jämställdhetsintegrering. Bland annat har myndigheten på sin interna webb skapat en samlingssida som samlar resurser, utbildningar och goda exempel och myndigheten arbetar på att ta fram en myndighetsövergripande likabehandlingsplan. Parallellt sker kontinuerligt uppföljning av nyckelindikatorer för att följa upp effekterna av jämställdhetsarbetet.

Myndigheten fortsätter att implementera handlingsplanen för att öka andelen utrikesfödda kvinnor som går vidare till arbete eller studier. Bland annat arbetar man med att under 2018 ta fram stödmaterial utifrån ett jämställdhetsperspektiv som regionerna kan använda i kontakten med leverantörer av upphandlande arbetsförmedlingstjänster. Arbetsförmedlingen arbetar även med att utveckla och stödja myndighetens styrning av verksamheten så att kvinnor och män får ta del av Arbetsförmedlingens stöd i samma utsträckning och på likvärdiga villkor. Ett speciellt fokus ligger på att utveckla metoder för att kartlägga kvinnors informella kompetenser samt att följa upp kvinnor som lämnar etableringsprogrammet av okänd orsak.

Det systematiska arbetssättet inom etableringen (SAE) har fortsatt att utvecklas. I de marknadsområden som har satsat mest på att implementera SAE och arbetar systematiskt med uppföljning av kvalitén i kartläggningar har goda resultat uppnåtts när det gäller att minska skillnaden på andelen män och kvinnor som gått vidare till arbete eller studier 90 dagar efter etableringens slut. I regionerna finns flera satsningar riktade mot utrikesfödda kvinnor, bland annat krav på att enheterna ska ha minst en aktivitet avsedd för målgruppen.

4.7.2 Uppföljning och en samlad bedömning

Arbetsförmedlingen har fortsatt att utveckla och förbättra det interna arbetet. SAE har visat sig vara en framgångsfaktor för att minska skillnaderna i resultaten för kvinnor och män och organisationen arbetar för att sprida och implementera goda exempel. Myndigheten har lyckats öka resultaten när det gäller andelen som går vidare till arbete och studier, men skillnaden i resultaten för kvinnor och män har inte minskat på ett nationellt plan, då resultaten för männen också förbättrats.

Arbetsförmedlingen bedömer att myndigheten har förflyttat sig mot det önskade nyläget genom att förbättra det interna arbetet och medvetenheten, fortsatt att implementera handlingsplanen för utrikes födda kvinnor och ökat antalet aktiviteter riktade mot målgruppen. För att nå ända fram till det önskade nyläget behöver SAE och andra identifierade framgångsfaktorer tas till vara i hela organisationen.

4.8 Information om svensk arbetsmarknad

Nulägesbilden som Arbetsförmedlingen såg 2017 var att uppdraget var nytt för myndigheten och att det samtidigt fanns viss informationen på webben och i andra kanaler. Bland annat fanns Yrkesguiden, jobskills.se och informationsverige.se redan men informationen behövde paketeras på ett systematiskt, enhetligt och ändamålsenligt sätt.

Den *nylägesbild* man önskade var att informationen skulle förmedlas digitalt i första hand med hänsyn tagen till alla tillgänglighetsaspekter. Myndigheten ville att informationen skulle förmedlas tydligt och pedagogiskt enligt framtagna rutiner. Man ville också säkra att informationen togs fram och lämnades tillsammans med arbetsmarknadens parter.

Behoven man identifierade för att nå den önskade nylägesbilden var att i en dialog med uppdragsgivaren tydligare definiera uppdraget. Myndigheten behövde identifiera vilka som idag informerar om området och på vilket sätt de gör det. Slutligen såg man ett behov av att initiera ett samarbete med berörda parter på arbetsmarknaden kring att ta fram informationen.

4.8.1 Status aktiviteter

Då uppdraget var nytt för myndigheten påbörjades arbetet med det direkt i anslutning till att återrapporten lämnades in. Arbetsförmedlingen förde en fördjupad dialog med uppdragsgivaren kring uppdraget för att få en förtydligad bild av vilken information som förväntades tas fram med mera.

Myndigheten landade snabbt i att det som initialt skulle levereras var en ny sida på arbetsförmedlingen.se som tillhandahöll denna information. Sidan publicerades kring midsommar 2018 och återfinns på adressen arbetsformedlingen.se/arbetsverige.

Målgruppen för informationen är personer som är nya i Sverige men även andra som vill och behöver veta mer om hur svenska arbetsmarknaden är uppbyggd och hur den fungerar. Informationen har tagits fram i dialog med berörda parter på arbetsmarknaden²⁷ som har fått tycka till om vilken information som bör finnas med samt bidragit med innehåll. Utöver detta har myndigheten bland annat använt insikter från kundresor och andra undersökningar av målgruppen för att bygga informationen.

²⁷ Deltagande parter: SKL, Arbetsförmedlingen, Unionen, IF Metall, Handels, Saco, Skatteverket, Arbetsmiljöverket, Svenskt näringsliv, Almega, Tillväxtverket, Svenska institutet, Länsstyrelsen Västra Götaland, Transportföretagen, Kommunal, Migrationsverket, Försäkringskassan.

Arbetsförmedlingen har varit noga med att göra informationen lätt att förstå, överskådlig och med ett bra tilltal. I skrivande stund finns informationen enbart tillgänglig på svenska. Planen är att innehållet ska finnas på engelska, arabiska, persiska, dari, ryska, somaliska och tigrinja innan året är slut.

4.8.2 Uppföljning och samlad bedömning

Arbetsförmedlingen bedömer att myndigheten har utfört det uppdrag myndigheten fått. Dock återstår en del arbete. Bland annat handlar det om att utveckla arbetet med att tillgängliggöra informationen i andra kanaler. Myndigheten behöver arbeta vidare med att se över vilka andra kanaler som kan vara relevanta att använda för att sprida informationen och på vilket sätt. Det kan exempelvis handla om att tillgängliggöra informationen i andra medier och att utbilda personal i andra myndigheter som träffar nyanlända.

Vidare sker ett löpande utvecklingsarbete av informationen och hanteringen av den utifrån signaler om utvecklingsbehov, såväl interna som externa.

5 Analys av nuläge och det fortsatta arbetet

Rapporten pekar på att Arbetsförmedlingen har gjort stora framsteg under året och allt fler har gått vidare till arbete eller studier. Samtidigt finns det också risker och kvarstående utmaningar som myndigheten behöver fortsätta att arbeta med 2019.

När det gäller omsättningen till arbete har utvecklingen varit mycket god under året vilket både förklaras med Arbetsförmedlingens eget arbete och med en god konjunktur som medför brist på arbetskraft för många arbetsgivare. Myndigheten behöver ha en beredskap för att kunna möta en sämre konjunktur. Utvecklingen av samarbetet med arbetsgivare, kommun och andra parter behöver göras hållbart och långsiktigt med beredskap för konjunkturedgång och andra förändringar. En annan utmaning är att skapa förutsättningar för att alla de som under 2018 har fått sitt första arbete i form av extratjänster går vidare till ny anställning eller studier.

Omsättningen till studier har ökat precis som omsättningen till arbete, dock från en låg nivå. Arbetsförmedlingen har under 2018 fått vara med att lägga grunden och skapa strukturer för arbetet med utbildningsplikten och möjliggöra för flera deltagare i etableringsprogrammet att ta del av den reguljär utbildning. Ett viktigt fokusområde för 2019 är att omsätta det goda och nödvändiga förarbetet till resultat.

Ett centralt förbättringsområde som identifierades i förra årets rapport var kvalitén på myndighetens kartläggningar av arbetssökandes erfarenhet och kompetens. Mycket av det interna förbättringsarbetet kring bland annat jämställdhet, matchning mot arbete och studier samt att fånga upp ohälsa och behov av fördjupat stöd är beroende av tidiga fördjupade kartläggningar. Rapporten pekar på att Arbetsförmedlingen har gjort framsteg men också att det finns fortsatta behov både internt när det gäller att fortsätta att stärka medarbetarnas kompetens och externt när det gäller att prioritera och fördjupa samverkan både med kommuner och hälso- och sjukvården.

Den fördjupade samverkan, speciellt inom ramen för DUA-samarbetet, behöver fortsätta att utvecklas och fördjupas. Vi har under 2018 redan sett goda resultat men vi bedömer att det finns en fortsatt potential att utveckla samverkan kring de grupper som står längst från arbetsmarknaden, särskilt gällande utrikes födda kvinnor. Samverkan kommer att ha en viktig roll kring många prioriterade områden som snabbspår och lokala jobbspår, gemensamma kartläggningarna, tillgång till gemensam information om arbetssökande och övergång till reguljära studier.

Detsamma gäller jämställdhetsarbetet som har präglats av omfattande internt arbete och en rad nya aktiviteter riktade specifikt mot utrikesfödda kvinnor. Precis som när det gäller omsättningen till studier behöver Arbetsförmedlingen fokusera på att leverera resultat. Framgångarna med extratjänster med en jämn könsfördelning pekar på att ett systematiskt matchningsarbete med fokus på jämställdhet i kombination med insatser som är anpassade för och tar till vara både kvinnor och mäns erfarenheter och kunskaper ger resultat.

En central del i Arbetsförmedlingens förnyelseresa är att öka kundens egenmakt och erbjuda samma service oberoende av vilken kanal kunden väljer. Väl utbyggda flerspråkiga kanaler som exempelvis kundservice och webinarier på flera språk leder till bättre möjligheter för nyanlända att ta del av Arbetsförmedlingens service och påverka och styra sin egen process. Det är viktigt att säkerställa att nyanlända får samma möjligheter att ta del av servicen i alla kanaler och dra nytta av myndighetens förnyelseresa oavsett förutsättningar, exempelvis begränsade kunskaper i svenska språket. Detsamma gäller den fortsatta utvecklingen av att tillgängliggöra information om svensk arbetsmarknad i olika kanaler och på flera språk för målgruppen.

Arbetet framöver kan också komma att påverkas av regeländringar och reformer på området. Bland annat mottagandeutredningens (SOU 2018:22) förslag om att inrätta ankomstcenter för asylsökande och Arbetsförmedlingen ska vara med tidigt i asylprocessen och kartlägga asylsökandes kompetenser och erfarenheter. Utredningens förslag pekar också på en önskan som finns hos alla parter, nämligen att korta ned väntetiden från att en asylsökande påbörjar processen tills hen går ut i arbete eller studier.