

**Handläggare**  
Anna Almén  
Telefon: 08-508 35 821

**Till**  
Arbetsmarknadsnämnden den 2  
februari 2016

**Ärende 11**

## **Svar på skrivelse om långsiktigt hållbar arbetsmarknadspolitik**

### **Arbetsmarknadsförvaltningens förslag till beslut**

1. Arbetsmarknadsnämnden hänvisar till förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

Arjun Bakshi

arbetsmarknadsdirektör

Karin Eriksson Bech  
utvecklingschef

### **Sammanfattning**

En skrivelse angående långsiktig och hållbar arbetsmarknadspolitik har inkommit till arbetsmarknadsnämnden från Johanna Sjö (M), Hanna Gerdes (L), Johan Fälldin (C) och Ofelia Namazova (KD). I skrivelsen ställs frågan om vilka möjligheter det finns att utforma statistik så att den understödjer en långsiktig hållbar arbetsmarknadspolitik. Skrivelsen betonar vidare vikten av goda långsiktiga relationer med arbetsgivare för att dessa ska vilja vara en länk ut i arbetslivet för aspiranter.

Arbetsmarknadsnämnden skriver i sitt svar att det är angeläget att styrinstrument och statistik kan visa på långsiktighet.

Vidare anser förvaltningen att goda relationer med arbetsgivare är en förutsättning för att jobbtorgens aspiranter ska komma ut i arbete. Jobbtorgen arbetar kontinuerligt med att utveckla sin arbetsgivarsamverkan.

### **Bakgrund**

Johanna Sjö (M), Hanna Gerdes (L), Johan Fälldin(C) och Ofelia Namazova (KD) har till arbetsmarknadsnämnden lämnat en skrivelse angående långsiktig och hållbar arbetsmarknadspolitik.

## Ärendet

Skrivelsen lyfter fram att det är angeläget att styrinstrument och statistik inom arbetsmarknadspolitiken manar till långsiktighet och inte till korta vinster. I skrivelsen ställs frågan hur hållbarhet och statistik förhåller sig till varandra.

Huvudfrågan som ställs i skrivelsen är:

1. Vilka möjligheter finns att utforma statistiken så att den understödjer en långsiktig hållbar arbetsmarknadspolitik?

Andra frågor som ställs är.

- Bygger jobbtorgstatistiken på antal unika individer eller kan samma individ förekomma i statistiken fler gånger under samma år om man avbryter insatsen och åter remiteras från stadsdelsförvaltningen till jobbtorgen?
- Ska matchningen mellan aspiranter och arbetsgivare ske snabbt, eller ska den ske långsiktigt?
- Ska jobbtorgen vårda relationen med arbetsgivaren så att denne blir nöjd och kan ta sig an fler aspiranter framöver eller ska det gå snabbt att få fin statistik i tertialrapporten?

## Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom utvecklings- och utredningsstaben i samverkan med Jobbtorg Stockholm och EfAS, enheten för extern arbetsgivarsamverkan.

## Förvaltningens synpunkter och förslag

Arbetsmarknadsförvaltningen anser i likhet med det som framförs i skrivelsen att det är angeläget att styrinstrument och statistik kan uppmuntra och visa på långsiktighet och hållbarhet.

1. Vilka möjligheter finns att utforma statistiken så att den understödjer en långsiktig hållbar arbetsmarknadspolitik?

I nuvarande årsstatistik för Jobbtorg Stockholm finns indikatorer för såväl kortsiktiga som mer långsiktiga resultat. Aspiranternas självförsörjningsgrad efter avslut från Jobbtorg Stockholm mäts upp till 18 månader efter avslut. Definitionen på självförsörjning är i detta sammanhang att aspiranten inte är i behov av försörjningsstöd från staden.

För att få en fördjupad uppfattning om hur det går för aspiranterna efter avslut har förvaltningen även låtit göra en analys utifrån siffror från SCB om aspiranternas situation en tid efter avslut från Jobbtorg Stockholm. Denna typ av mer fördjupande analyser kommer att återupprepas då den ger en viktig kompletterande bild av det

långsiktiga resultatet för aspiranterna. Det saknas dock förutsättningar för Jobbtorg Stockholm eller staden att på egen hand löpande följa denna typ av statistik då den bygger på samkörning av många olika typer av register som socialförsäkringsregister, statistik från arbetsförmedlingen, uppgifter från skatteverket med mera och är starkt sekretesskyddad.

Som ett komplement till avslutningsstatistik av olika slag har förvaltningen även inlett ett arbete med att mäta och synliggöra aspiranters stegvisa förflyttningar. Många aspiranter befinner sig långt ifrån arbetsmarknaden och behöver ibland ta flera steg innan de når självförsörjning. Arbetsmarknadsförvaltningen anser att hållbarhet även handlar om att aspiranten ska kunna ta sig framåt mot självförsörjning stegvis och att insatserna på vägen är av god kvalitet. Jobbtorg Stockholm redovisar mål och förväntat resultat för varje insats som planeras med individen och följer upp detta.

Närmare 1000 aspiranter beräknas under 2016 kunna erbjudas kommunala visstidsanställningar av olika slag. Förvaltningen har uppfattningen att visstidsanställningar leder till att många aspiranter kommer vidare i arbete eller studier efter en visstidsanställning men hållbarheten i resultaten har ännu inte utvärderats. Med bakgrund av den stora satsning som staden gör har förvaltningen tagit initiativ till en resultatutvärdering av visstidsanställningar som kommer att redovisas under 2016. Syftet med resultatutvärderingen är att studera individernas etableringsgrad på arbetsmarknaden efter avslutad visstidsanställning och få en uppfattning om insatsen gett ett långsiktigt resultat. Studien baseras på individdata som är registerbaserad där visstidsanställningar utvärderas och analyseras i relation till en kontrollgrupp bestående av aspiranter på Jobbtorg Stockholm. Perioden som avses är 2009-2011. Etableringsgraden mäts upp till 4 år efter avslutad visstidsanställning. Utvärderingen genomförs av SWECO med hjälp av registerdata från SCB.

I skrivelsen ställs frågan om jobbtorgstatistiken bygger på antal unika individer eller om samma individ kan förekomma i statistiken fler gånger under samma år om man avbryter insatsen och åter remitteras från stadsdelsförvaltningen till jobbtorgen.

Jobbtorg Stockholms årstabeller redovisar unika individer, hur många som varit inskrivna, antal avslutade och vad de har avslutas till. Indikatorer som mäter självförsörjning avser unika individer. Det betyder att även om individen avbrutit en insats och lämnat Jobbtorg Stockholm men sedan återremitteras från stadsdelen så redovisas individen endast en gång i årsstatistiken.

I den löpande redovisningen av visstidsanställningar är varje separat anställning unik. Det vill säga att här bygger statistiken på unika anställningar och inte unika individer. Detta gäller även om en aspirant har en anställning som hen avbryter och sedan får en annan. Då räknas det som två anställningar. Detta är ovanligt och rör sig om enstaka individer. Insatser kan vidare ske parallellt med varandra och inte alltid efterföljande vilket innebär att en unik individ kan i statistiken finnas i två insatser samtidigt.

I syfte att stödja Jobbtorg Stockholms verksamheter i uppföljning och samordning av insatser som erbjuds inskrivna aspiranter bildades under 2015 en särskild arbetsgrupp – ett JUST-team (Jobbtorgs Stockholms uppföljning och samordningsteam). JUST-teamet arbetar med enhetlighet i registrering, rutiner och arbetssätt för att säkerställa statistiska uttag. Statistiken utgår från de indikatorer och den efterfrågan som finns på statistik när underlag tas fram för uppföljning.

## 2. Arbetsgivarrelationer

Skrivelsen ställer frågan om matchningen mellan aspiranter och arbetsgivare sker snabbt, eller om den ska ske långsiktigt. Vidare frågas om jobbtorgen ska vårda relationen med arbetsgivaren så att denne blir nöjd och kan ta sig an fler aspiranter framöver eller om det ska det gå snabbt att få fin statistik i tertialrapporten.

Jobbtorg Stockholm har sedan start haft ett tydligt uppdrag att stödja aspiranten att komma snabbaste vägen till en anställning för att därmed inte längre behöva försörjningsstöd. Detta styr de förväntningar som riktas gentemot jobbtorgen från försörjningsstödsenheter och i valet mellan olika tänkbara lösningar för individen går möjligheten till snabb självförsörjning i regel först ur ett försörjningsstödsperspektiv.

Mot denna bakgrund arbetar Jobbtorg Stockholm dock för att hitta långsiktigt hållbara lösningar för varje aspirant eftersom detta också är bästa garanten för att aspiranten inte misslyckas och återkommer till försörjningsstöd.

Förvaltningens erfarenhet är att goda relationer med arbetsgivare är en grundförutsättning för att lyckas med uppdraget att fler ska gå från bidrag till arbete. Det matchningsarbete som bedrivs sker därför med såväl aspirantens som arbetsgivarens intresse för ögonen. En misslyckad placering innebär både ett misslyckande för aspiranten och risk för att arbetsgivaren drar sig ur vidare

samverkan med Jobbtorg Stockholm. Relationerna med arbetsgivarna bygger dock inte enbart på själva matchningsarbetet utan även på andra komponenter och behöver vårdas utifrån flera perspektiv - bland annat möjligheten till utbildningsinsatser för aspiranten, långsiktig kompetensförsörjning, samt möjligheten för arbetsgivaren att få stöd och hjälp från Jobbtorg Stockholm vid behov i samband med att en aspirant erbjuds arbete eller praktik.

Arbetsmarknadsförvaltningen anser att snabb matchning i många fall också kan vara långsiktig. Förvaltningens erfarenhet är att när det finns goda relationer med arbetsgivare finns det utrymme och tillit att även matcha snabbt. En väl etablerad relation gör att det finns utrymme för fler aspiranter att få tillträde och att det även tål att det någon gång blir felmatchningar.

För personer som står längre från arbetsmarknaden arbetar Jobbtorg Stockholm enligt metoderna Supported Employment (SE) och Individual Placement and Support ) IPS. Metoderna bygger på att snabbt komma ut på en arbetsplats och med stöd få ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Grundtanken är att alla människor med någon form av funktionsnedsättning kan arbeta på den öppna arbetsmarknaden om de bara hittar rätt arbete och rätt arbetsplats. Tanken är att söka efter ett arbete som tar vara på aspirantens motivation och intressen. Insatsen behöver därför inte föregås av arbetsträningsprogram eller bedömning av arbetsförmåga. Man betonar i stället vikten av att snabbt söka arbete och komma ut i förvärvslivet. Att kunna få och behålla ett arbete är något som i sin tur antas leda till stärkt självbild och självkänsla. En särskild stödperson med specifik utbildning i metoden stödjer och vägleder aspiranten i att hitta/behålla ett arbete.

Under 2015 startade arbetsmarknadsförvaltningen enheten EfAS(enheten för extern arbetsgivarsamverkan). Uppdraget är att strategiskt samordna arbetet med externa arbetsgivarkontakter och utveckla och applicera social hänsyn i stadens upphandlingar samt arbete med socialt företagande. Enheten arbetar med att bygga och underhålla långsiktiga relationer till näringslivet och dess företrädare genom att bland annat etablera partnerskap.

## **Bilaga**

1. Skrivelse angående långsiktig och hållbar arbetsmarknadspolitik