

## Jobb- och utvecklingsgarantin närmar sig 50 000 deltagare

### *Sammanfattning*

Vid halvårsskiftet 2007 infördes jobb- och utvecklingsgarantin, JOB, som ett av arbetsmarknadspolitikkens viktigaste program för personer med lång arbetslöshet. JOB ersatte successivt aktivitetsgarantin som pågått sedan hösten 2000.

JOB har växt till en omfattning av 40 000 deltagare och växer oavbrutet med ca 1 000 deltagare per månad. Redan tidigt nästa år kan antalet deltagare vara uppe i 50 000. Allt mer av Arbetsförmedlingens personella och ekonomiska resurser binds upp i JOB. Resurser till förmedlingens stora flöden av andra sökande och till arbetsgivare måste fördelas om till JOB.

Arbetsförmedlingens upphandling av privata jobbförmedlare s.k. kompletterande aktörer reducerar trycket till viss del. Samtidigt försvagas arbetsmarknaden, antalet sökande och arbetslösa ökar och antalet lediga jobb minskar.

JOB omfattar tre tidsrelaterade faser. Den tredje fasen börjar efter 450 förbrukade ersättningsdagar. Dvs. efter ca 21 månader eller med start omkring andra kvartalet 2009. I Fas tre ska deltagarna erbjudas "Varaktig samhällsnyttig sysselsättning". Ett brett antagande pekar mot att redan hösten 2009 behövs 10-20 000 platser för JOB-deltagare som nått fas tre.

Tillväxten av antalet deltagare i JOB måste brytas. Arbetsförmedlingens ansträngningar hittills har inte räckt för att utflödet ur JOB ska vara högre än inflödet, trots att Sverige haft en period med den starkaste arbetsmarknaden på flera decennier.

Kompetensgapet hos JOB-deltagarna i förhållande till arbetsmarknadens krav är stort. Dvs. utbildning, var man bor och ens förmåga svarar inte tillräckligt bra mot efterfrågan på arbetsmarknaden.

JOB-deltagarna bildar ett stort samlat utbud av arbetskraft och representerar ett stort ekonomiskt och humanitärt värde. Ett räkneexempel ger resultatet att JOB-deltagarna representerar en samlad produktionsresurs av ca 150 000 miljoner kronor vid "BNP-värdet" 250 000 kr per capita och år.

Analysen i denna rapport tyder på att det inte finns några enkla och/eller generella metoder för att lösa situationen för JOB-deltagarna. Några av de viktigaste slutsatserna är att:

- Individperspektivet med JOB-deltagarens hela kompetens måste fokuseras
- Utbudet av lämpliga arbetsuppgifter behöver vara stort och aktiveras genom intensiva arbetsgivarkontakter
- Kompetensgapet mellan JOB-deltagarna och arbetsmarknadens behov behöver fyllas av lämpliga utbildnings- och träningsaktiviteter
- Egenansvar och krav på deltagarna ska formuleras tydligt



- En djupstudie av de som har mycket lång inskrivningstid på Arbetsförmedlingen bör ge svar på om de över huvud taget är aktuella för arbetsmarknaden och i så fall för vilka insatser
- Verksamheten inom Fas tre bör begränsas så långt som möjligt och ske på den reguljära arbetsmarknaden för att deltagarna inte ska fjärma sig från denna.

## Bakgrund

Jobb- och utvecklingsgarantin (JOB) är Arbetsförmedlingens (Af) viktigaste program för arbetssökande som har en svag förankring på arbetsmarknaden och som saknar en varaktig lösning på sin arbetssituation och försörjning. Programmet startade sommaren 2007 och ersatte successivt aktivitetsgarantin (GAR) som i praktiken avslutades vid årsskifte 2007/08.

JOB är avsedd för arbetssökande som har förbrukat alla sina ersättningsdagar i arbetslöshetsförsäkringen eller för dem som är oförsäkrad och har en sammanhängande arbetslöshet på minst 18 månader.

Arbetsförmedlingen har, såvitt det går att se, lyckats etablera JOB på ett positivt sätt, särskilt jämfört med den flod av kritik som forsade fram när aktivitetsgarantin byggdes upp andra halvåret 2000.

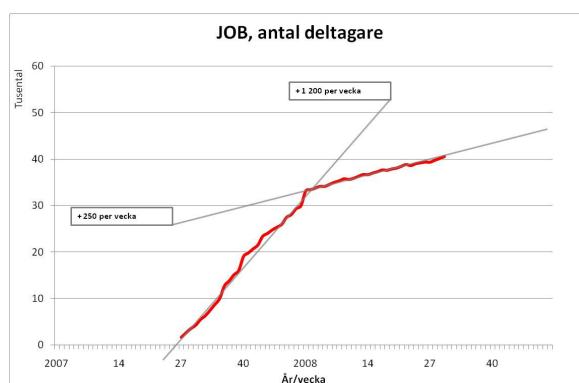
Rapporten belyser främst några viktiga bakgrundsfaktorer för deltagarna i JOB och kan vara ett underlag för Arbetsförmedlingens och de kompletterande aktörernas insatser för att nå bra resultat och för att bromsa den oroande volymökning som sker inom JOB.

## Data, analys och förslag

### Första året – steg 1

Tillväxten i JOB kan delas in i två perioder; den första perioden börjar vid halvårsskifte 2007 och avser andra halvåret samma år och den andra perioden avser första halvåret 2008 och ser ut att hålla i sig allttjämt. Som framgår av följande diagram<sup>1</sup> har det varit och är en relativt jämn tillväxttakt under de två perioderna.

Ännu syns inga tecken på att ökningstakten, med i snitt ca 250 deltagare per vecka, tenderar att avta, vilket betyder att antalet deltagare i JOB närmar sig 50 000 vid årsskifte 2008/09 om trenden håller i sig. Eftersom volymutvecklingen är en funktion av både in- och utflöden är det angeläget att



Figur 1

<sup>1</sup> Alla diagram finns i full skala i en bilaga



bearbeta båda dessa parametrar. Det räcker inte med hög effektivitet inom JOB om inflödet till JOB samtidigt är större en utflödet.

## Steg 2

JOB engagerar alltmer av Arbetsförmedlingens resurser i form av personal och programmedel vilket begränsar möjligheterna för Af att ge service till andra arbetssökande samt till företag och andra arbetsgivare i samband med deras ordinarie rekryteringar. För att förstärka med mer personella resurser och för att öka utbudet och mångfalden av förmedlingsaktörer och metoder har Arbetsförmedlingen på regeringens uppdrag engagerat kompletterande aktörer (privata jobbförmedlare) som ska arbeta med deltagare i JOB. Resultaten av deras insatser bör kunna skönjas under loppet av 2008 och ge tydliga utfall i början av 2009 när de medverkat i JOB under ett halvår.

Oavsett vem som arbetar med JOB, den offentliga Arbetsförmedlingen eller privata jobbförmedlare, är det särskilt angeläget att känna till förutsättningarna dvs. att ha en klar bild av karaktäristika för deltagarna och av situationen på arbetsmarknaden.

Det är uppenbart att uppgiften att förmedla arbete till deltagarna i JOB är krävande. Trots att Arbetsförmedlingen har lång erfarenhet och hög kompetens på området inte minst efter arbetet med aktivitetsgarantin sedan år 2000 växer volymen deltagare i JOB. Svårigheterna bekräftas av att antalet deltagare i JOB, efter den första uppbyggnadsperioden, fortsätter att öka i tämligen jämn takt i en tid då arbetsmarknaden visat sin starkaste sida på många år, med en sällan skådad efterfrågan. Systsättningsökningen under den senaste expansionsfasen har varit brantare än under tidigare tillväxtperioder både i slutet av 80- och i slutet av 90 talet.

Arbetsförmedlingen och de kompletterande aktörerna behöver noggrant analysera vilken profil varje deltagare i JOB har och välja insatser därefter för att kunna åstadkomma lyckade matchningar till de möjligheter som finns på arbetsmarknaden.

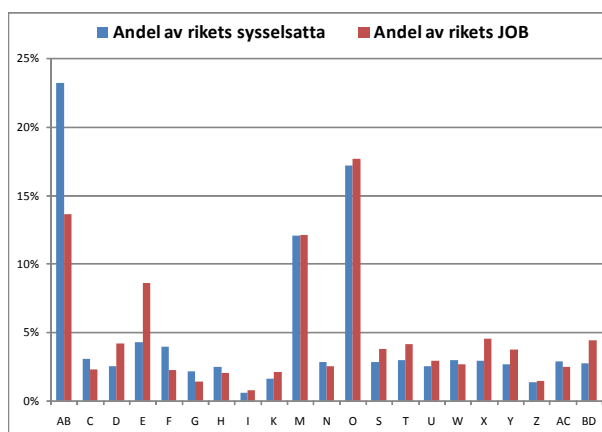
Att luta sig mot någon eller några generella metoder torde inte vara ett framgångsrecept. Däremot kan resultat nås genom tydligt anpassade insatser till varje individs förutsättningar i kombination med en målmedveten envishet och motivation från arbetsförmedlarens/coachens sida, givet att arbetsförmedlaren/coachen har arbetat upp ett unikt bra nät av arbetsgivarkontakter.

Den arbetssökandes eget engagemang och insikt om sina intressen, styrkor och utvecklingsbehov är helt avgörande för resultatet. Individens yrkeskompetens och sociala förmåga måste fokuseras starkt när arbetsförmedlaren/coachen ställer krav och ger stöd till den arbetssökande JOB-deltagaren. I sammanhanget är det värt att framhålla en många gånger undervärderad kompetens, nämligen den som man förvärvat genom sina intressen och aktiviteter på fritiden. Var och en har säkert vänner, bekanta, kollegor eller andra människor som man känner till, som har en fantastisk talang och ett brinnande intresse och stort engagemang utanför jobbet. Det kan vara i naturen, i föreningslivet, i praktiskt arbete etc. etc. Och det är inte ovanligt att dessa personer visar ännu mer energi när det får

ägna sig åt något av sina privata intressen som när de arbetar på sitt ordinarie jobb. Att identifiera, värdera och använda dessa kompetenser som ett betydelsefullt värdetillskott i matchningen till lämpliga arbeten på den reguljära arbetsmarknaden kan ha avgörande betydelse för ett lyckat resultat. Kunskapsvalidering kan vara ett bra sätt att verifiera kompetenser som är direkt arbetsrelaterade och men också sådana som ingår i en bredare värdering av individens hela kompetensområde. Kvalificerade matchningssystem som individen eller arbetsförmedlaren/coachen använder som komplement till det individuella matchningsstödet bör ha funktionalitet som fångar individens hela kompetensbredd.

Förutsättningarna på arbetsmarknaden varierar markant mellan olika län i landet och givetvis ännu mer mellan olika arbetsmarknadsområden. Den omständigheten förstärker ytterligare vikten av att tänka och handla utifrån individuella premisser. Detta syns tydligt i följande diagram som jämför fördelningen mellan länen av andelen deltagare i JOB och andelen av rikets sysselsatta i länet.

Extremerna är Stockholms län<sup>2</sup> (AB) och Östergötlands län (E). AB har i stort sett hälften så stor andel i JOB som andelen sysselsatta i länet medan E län har det motsatta förhållandet. Den enkla slutsatsen säger att man i E län måste göra dubbelt så stora ansträngningar för att nå en lösning jämfört med vad man behöver satsa i AB. Som framgår längre fram i rapporten är detta en förhastad slutsats, vilket återigen understryker vikten av individuellt avpassade insatser.



Figur 2

## Några karaktäristika för deltagarna i Jobb- och utvecklingsgarantin

De bearbetade uppgifter som redovisas i rapporten är baserade på data från Arbetsförmedlingen och från Statistiska Centralbyrån, SCB. Uppgifterna speglar oftast riksgenomsnitt som inte kan generaliseras på lägre aggregeringsnivå samtidigt som olikheterna förstärks ju mer informationen bryts ner till län, arbetsmarknadsområden och kommuner.

Att olikheterna förstärks ju mer analysen bryts ner till lägre nivåer väcker även en annan fråga. Är det relevant att utgå från traditionella faktorer som kön, ålder, etnicitet, funktionshinder, utbildningsnivå m.fl. när man bedömer enskilda personers förutsättningar på arbetsmarknaden? Visserligen är det ett vanligt synsätt samtidigt som det är motsägelsefullt eftersom individperspektivet lyfts mycket tydligt i andra sammanhang t.ex. när det gäller vikten av en individuell handlingsplan.

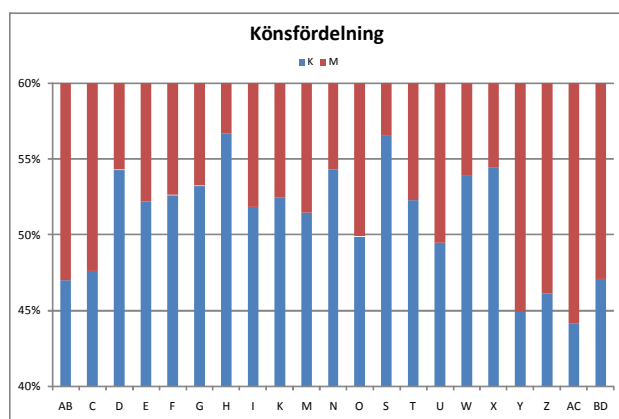
<sup>2</sup> Länsnamn och -beteckningar finns i tabell 2 i slutet av dokumentet

För en av de traditionella bakgrundsfaktorerna - funktionshinder - är det dock klart att den speglar begränsningarna för att utföra ett eller flera definierade arbeten, förutsatt att den nedsatta arbetsförmågan har bedömts rimligt rätt. Ett funktionshinders inverkan på arbetsförmågan är mer konkret än t.ex. ålder och etnicitet.

I det följande redovisas ändå ett urval av traditionella bakgrundsfaktorer. Utfallet av dessa leder till slutsatsen att de individuella förutsättningarna har större betydelse än det traditionellt framförda "gruppindelningarna". Detta bekräftas bl.a. av att de som har en mycket lång inskrivningstid på Arbetsförmedlingen inte väsentligt avviker från genomsnittet för JOB-deltagare när det gäller flera bakgrundsfaktorer.

## Kön

Könsfördelningen bland deltagarna i JOB är mycket jämn. Kvinnorna utgör 50,5 procent och männen



Figur 3

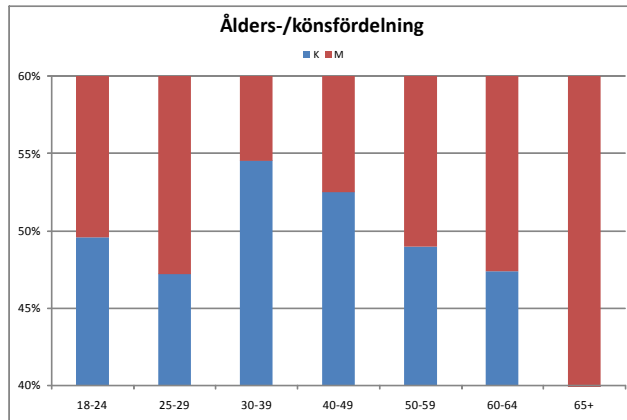
följaktligen 49,5 procent. Skillnaden är således endast en procentenhet. Men när könsfördelningen exponeras länsfördelad framträder mycket större skillnader; som mest 13 procentenheter i Kalmar och Värmland medan skillnaden i Västra Götaland är praktiskt taget obefintlig. Inom Västra Götaland finns dock stora skillnader mellan olika arbetsmarknadsområden.

Även om könsförhållanden inte ska påverka möjligheterna på arbetsmarknaden går det inte att bortse ifrån att vi har en könsuppdelad

arbetsmarknad som har betydelse för chanserna att förmedla lämpliga arbeten till deltagarna i JOB. Den könsuppdelade arbetsmarknaden torde snarare konserveras än lösas upp för de arbetssökande som är äldre och som har en lång arbetslöshetshistoria, eftersom både arbetssökande och arbetsgivare ofta är mera "låsta" i sina föreställningar om dessa arbetssökande än när det gäller unga nyutträdande på arbetsmarknaden.

## Ålder

Genomsnittsåldern för deltagarna i JOB är knappt 48 år. Kvinnorna är något yngre än männen men skillnaden är mindre än ett år. Kvinnorna är i genomsnitt 47 och ett halvt år medan männen är 48 år och tre månader. Männen är något överrepresenterade i åldrarna under trettio och över femtio medan kvinnorna dominerar i åldrarna däremellan.



Figur 4

hanget. Den viktiga iakttagelsen är snarare att snittåldern indikerar att deltagarna har 15-20 år kvar av sin yrkesaktiva ålder. Räknet på dagens antal deltagare i JOB (ca 40 000) betyder det att JOB som helhet representerar en arbetskraftstillgång motsvarande 600 000 årsarbetskrafter, eller 150 000 miljoner kronor vid en BNP per capita på 250 000 per år. Dvs. en ekonomisk resurs som motsvarar två å tre gånger hela årsbudgeten för landets arbetsmarknadspolitik, kostnaderna för arbetslöshetsförsäkringen inräknade.

## Etnicitet

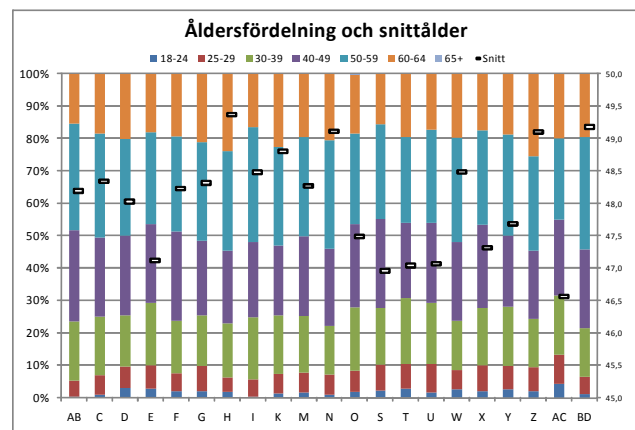
Kvinnor i JOB är något underrepresenterade bland utrikes födda medan män utgör en större del av utrikes födda utanför Norden. Skillnaderna är dock inte större än tre procentenheter.

Andelen utrikes födda är störst i åldersgruppen 40-49 år, där de utgör en tredjedel, medan andelen sjunker allt mer med sjunkande och med stigande ålder.

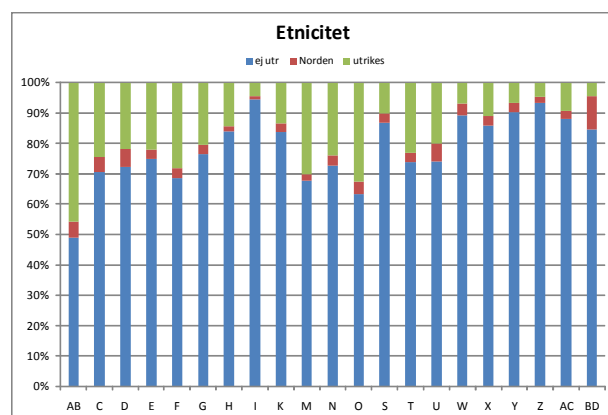
Skillnaden mellan länen är markant. Stockholms län avviker med all märkbar tydlighet åt ena hållet med mer än hälften utrikes födda (inkl födda i Norden men utanför Sverige) medan

Ålderskillnaderna mellan olika län visar inte heller på några stora variationer. Största skillnaden är knappt tre år mellan Kalmar län (H) och Västerbottens län (AC). En intressant iakttagelse är att de två grannlänen i norrland (Västerbotten och Norrbotten) har den näst största skillnaden i genomsnittsålder.

Den samlade bilden över åldersfördelningen leder inte till några särskilt åldersrelaterade överväganden. Snittåldern skiljer knappt tre år mellan länen vilket är marginellt i samman-



Figur 5



Figur 6



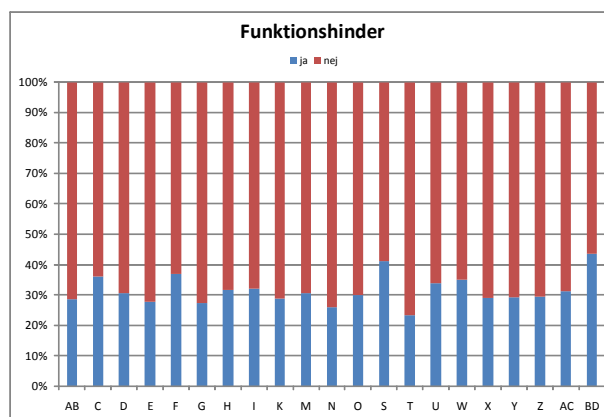
Gotland och skogslänen är extremer åt andra hållet. Den fördel som deltagarna i JOB i Stockholms län har jämfört med Östergötlands län, tidigare beskriven som del i JOB vs del i arbetsmarknaden som helhet, balanseras till viss del genom etnicitetsförhållandet. Generaliserbarheten är alltså svag vilket gör att "individualiseringsfaktorn" successivt ökar i betydelse.

Andelen utrikes födda sysselsatta på hela arbetsmarknaden är knappt femton procent jämfört med drygt 25 procent utrikes födda bland det totala antalet arbetslösa. Fördelningen utifrån etnicitet i JOB är ungefär lika som för arbetslösa över huvud taget. Situationen för utrikes födda i JOB bör därför vara densamma som för övriga arbetslösa om alla andra omständigheter är lika.

## Funktionshinder

Knappt en tredjedel av deltagarna i JOB har funktionshinder som begränsar arbetsförmågan. Andelen är i stort lika för kvinnor och för män. Andelen funktionshindrade är större i åldersgrupperna 40-59 än i övriga åldrar.

Länsfördelningen tyder inte på några avgörande skillnader när det gäller situationen för andelen funktionshindrade i JOB. Även om ytterligheterna går från Örebro län med 24 procent till Norrbottens län med 44 procent säger erfarenheterna att skillnaden är mindre pga. variationer mellan Arbetsförmedlingens olika arbetsenheter när det gäller att registrera funktionshinder.



Figur 7

## Utbildningsnivå

Utbildningsnivå	Förklaring	Utbildningsnivå	Förklaring
1	Förgymnasial utbildning < 9 år	4	Eftergymnasial utbildning < 2 år
2	Förgymnasial utbildning 9 (10) år	5	Eftergymnasial utb. >= 2 år
3	Gymnasial utbildning	6	Forskarutbildning

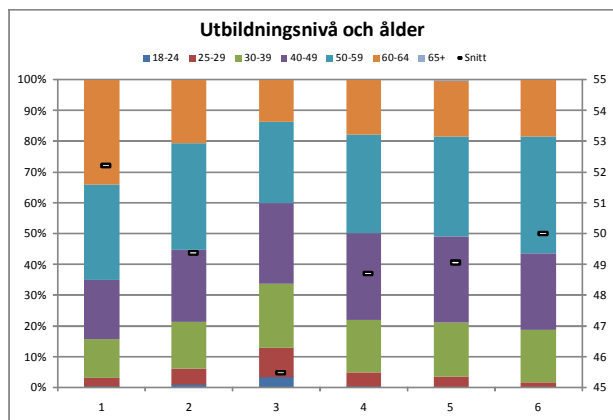
Tabell 1

Nästan hälften av deltagarna i JOB har en gymnasieutbildning och knappt en tredjedel har en förgymnasial utbildning medan resten, knappt 25 procent har studerat efter gymnasiet.

Män har i något större utsträckning än kvinnor gått igenom de eftergymnasiala utbildningarna, skillnaden rör sig om ca 8 procentenheter. I befolkningen som helhet är förhållandet det omvända. Andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning år 2007 är ca 8 procentenheter högre än andelen för män. Att andelen män med eftergymnasial utbildning, däremot är högre i JOB kan vara en effekt av

att kvinnor är mer flexibla än män på arbetsmarknaden. När arbetsmarknaden genomgick stålbadet i början av 90-talet steg inte arbetslösheten för kvinnor lika mycket som för män. Som ett skäl framhölls kvinnornas högre flexibilitet.

Största differensen i ålderssammansättning relativt utbildningsnivå framträder för de med lägst utbildning och för de som gått igenom gymnasiet. Övriga fyra utbildningsnivåer har en relativt likartad åldersfördelning.



Figur 8

Medelåldern bland de lägst utbildade är 52 år och i gruppen med gymnasieutbildning är åldern 45 år. Övriga utbildningsgrupper ligger på 49 år eller strax över genomsnittsåldern för alla deltagare i JOB.

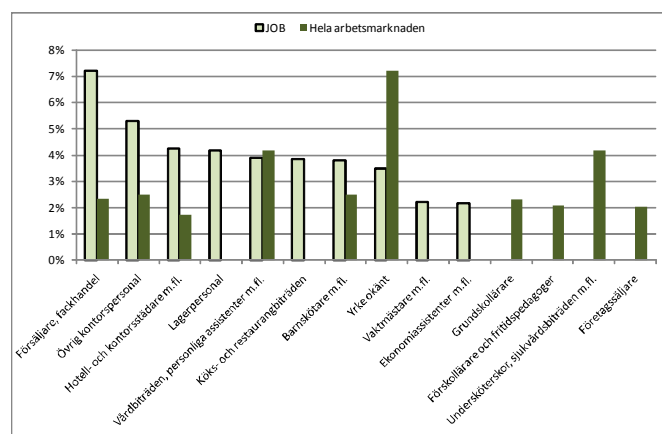
Utbildningsnivån mätt som genomsnitt är relativt jämt fördelad mellan länen. En viss övervikt syns dock i typiska universitetslän som Uppsala och Umeå, tätt följt av storstadsläna, medan Jönköpings län har den lägsta utbildningsnivån bland deltagarna i JOB.

De med lägst utbildning (utbildningsnivå 1 och 2) dvs. de som saknar gymnasieutbildning utgör tillsammans nästan en tredjedel av alla deltagare i JOB samtidigt som snittåldern är högst för de med lägst utbildning. Arbetsmarknadsutbildning eller utbildning genom det ordinarie utbildningssystemet är förmodligen nödvändig för att öka dessa deltagares möjligheter på arbetsmarknaden eftersom de flesta arbetsgivare förutsätter att arbetssökande åtminstone har en gymnasieutbildning.

## Sökt yrke

Genom att analysera vilka yrkesområden (på fyrsiffrernivå enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK)) som deltagarna i JOB söker till och jämföra dessa med sysselsatta i hela befolkningen går det att få en schematisk bild över matchningsförutsättningarna och behoven av yrkesväxling och/eller geografisk rörlighet.

Analysen begränsas till de tio största yrkesområdena i JOB respektive på hela arbets-



Figur 9



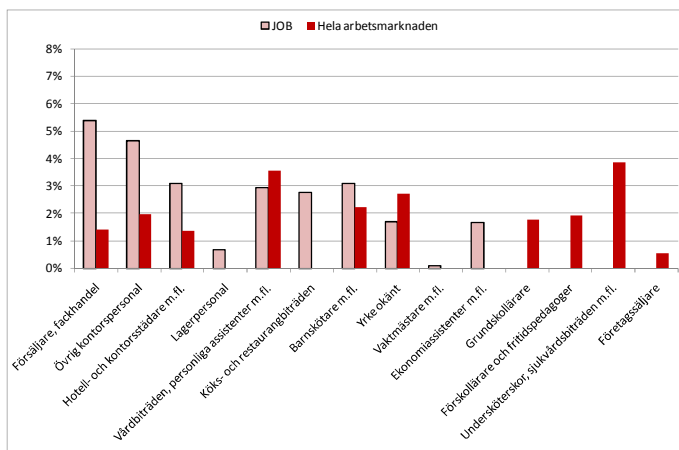


marknaden.

Diagrammet (som är sorterat i fallande storleksordning i JOB) visar att sex områden (inkl. området Yrke okänt) är gemensamma (de som har dubbla staplar i diagrammet) bland de tio största i JOB och på hela arbetsmarknaden. Skillnaderna är framträdande i stort sett för alla områden. Största skillnaderna bland de gemensamma områdena syns inom Försäljning, fackhandel, Övrig kontorspersonal och Hotell- och kontorsstädare.

Områden i JOB som Lagerpersonal, Köks- och restaurangbiträden, Vaktmästare och Ekonomiassistenter finns inte bland de tio största på hela arbetsmarknaden. I gengäld finns inte de fyra yrkesområden som redovisas längst till höger i diagrammet, representerade bland de tio största områdena i JOB.

Genom att fördela uppgifterna på kvinnor och män framträder ytterligare dimensioner som framgår av följande diagram.



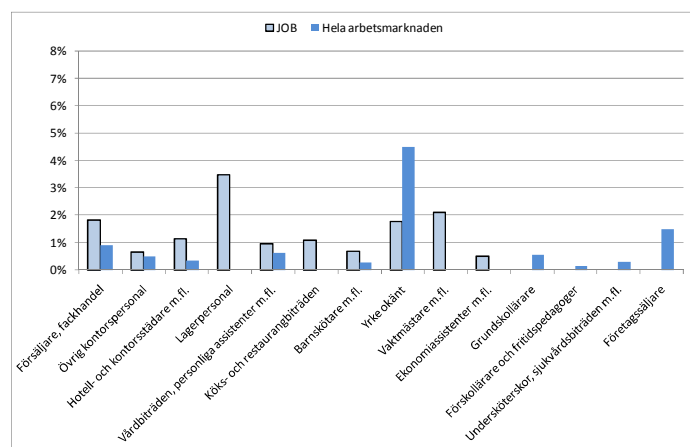
Figur 10

Det är uppenbart att den könsuppdelade arbetsmarknaden slår igenom markant bland deltagarna i JOB, liksom på hela arbetsmarknaden. Ojämligheten i JOB framträder särskilt kraftigt inom området Lagerpersonal och området Vaktmästare där nästan enbart män är representerade. För övriga yrkesområden (bortsett från gruppen Yrke okänt) är kvinnodominansen mycket tydlig.

sammanpressad för kvinnorna än för männen. Bland de tio vanligaste yrkesområdena bland deltagarna i JOB finns 52 procent av kvinnorna medan motsvarande siffra för männen är 29 procent. Dvs. kvinnorna är koncentrerade till betydligt färre yrkesområden än männen. Samma situation föreligger på arbetsmarknaden som helhet och till och med något mer markerat.

Analysen visar betydande skillnader för

Könsobalansen i JOB avspeglas även i förhållandet att yrkesstrukturen är mer



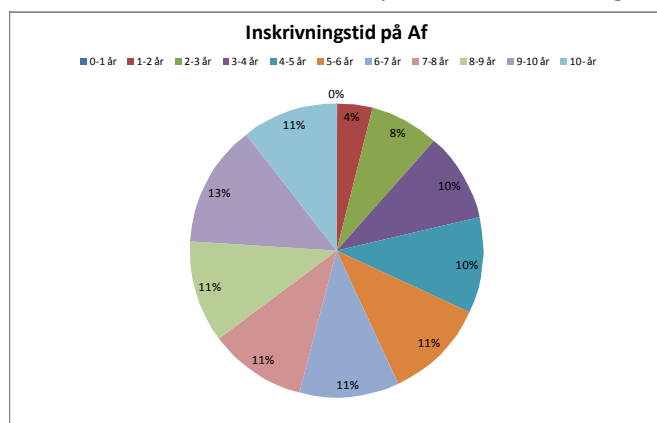
Figur 11

yrkesstrukturen i JOB jämfört med hela arbetsmarknaden. En ytterligare nedbrytning geografiskt, utbildningsmässigt etc. skulle med stor säkerhet förstärka obalansen. Slutsatsen blir att individuellt avpassade insatser för deltagarna i JOB är det som kan ge framgång. Vidare framträder behov av yrkesväxling vilket i sin tur leder till behov att utbilda JOB-deltagarna, genom arbetsmarknadsutbildning eller på annat sätt.

## Inskrivningstid på Arbetsförmedlingen

Avståndet till arbetsmarknaden eller måttet på chanserna att få ett arbete relaterar starkt till tiden utan arbete. Därför är det intressant att studera JOB-deltagarnas kontakter med Arbetsförmedlingen från ett tidsrelaterat perspektiv. För att reducera för kortare avbrott och för tid i olika arbetsmarknadsprogram redovisas därför varje deltagare i JOB med uppgift om total inskrivningstid under den senaste tioårsperioden.

Många deltagare i JOB har varit borta från arbetsmarknaden länge. Mer än var tredje har under de senaste tio åren varit inskrivna på Arbetsförmedlingen i 8 år eller längre. Under den tiden har Sverige



Figur 12

haft mycket stark konjunktur med en efterfrågan på arbetsmarknaden utan motstycke på flera decennier. Trots det har dessa personer inte kommit in på arbetsmarknaden. Frågan är vad som är orsaken till detta, har de en väsentligt annan profil än genomsnittsdeltagaren i JOB?

En genomgång av de traditionella faktorerna; kön, ålder etnicitet, funktionshinder utbildningsnivå och sökt yrke tyder på vissa skillnader för denna tredjedel deltagare i JOB men inte på några avgörande skillnader, såvitt det går att bedöma. Könsfördelningen har en liten övervikt för män (51/49) medan den är jämn i JOB som helhet, genomsnittsåldern är knappt tre år högre (50,8 mot 47,9), andelen inrikes födda är ungefär en procentenhet högre, andelen funktionshindrade är signifikant högre (40,4 mot 30,8), utbildningsnivån är i princip lika och av tio mest sökta yrkesområden för JOB som helhet är nio representerade i denna tredjedel deltagare med mycket lång inskrivningstid.

Den samlade bilden visar att med undantag för funktionshinder är det inga egentliga skillnader i karaktäristika (mätt på detta sätt) mellan "medeldeltagaren" i JOB och den tredjedel som har mycket lång inskrivningstid på Arbetsförmedlingen.

Den samlade bilden visar att med undantag för funktionshinder är det inga egentliga skillnader i karaktäristika (mätt på detta sätt) mellan "medeldeltagaren" i JOB och den tredjedel som har mycket lång inskrivningstid på Arbetsförmedlingen.

Det skulle behövas ett bättre underlag för att avgöra förutsättningarna för och behovet av insatser för dessa personer samt för att bedöma vilka insatser som kan ge resultat. Mer än åtta års inskrivningstid under de senaste tio åren utan en acceptabel lösning tyder på omfattande svårigheter.

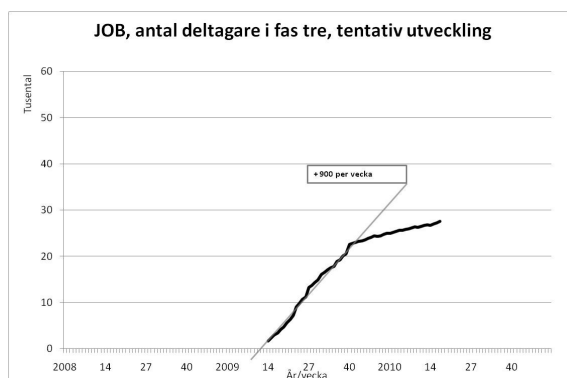
Eftersom antalet personer i den aktuella populationen är närmare 14 000 borde en djupstudie av ett urval av dessa ge nödvändigt underlag för att komma fram till bestående lösningar för dessa personer. Arbetsförmedlingen bör göra en sådan studie.

Det torde vara uppenbart för de flesta att extraordinära insatser måste till för att nå varaktiga lösningar på arbetsmarknaden för dessa personer, samtidigt som det är föga lugnande att de har en bakgrundsprofil som i stort sett är kongruent med den som alla deltagare i JOB har.

## Tre faser

Jobb- och utvecklingsgarantin innehåller tre faser med i huvudsak följande indelning. Fas ett, kartläggning och coachning mot lediga jobb mm. längst 150 dagar. Fas två, praktik och träning i ca 300 dagar och därefter Fas tre efter 450 dagar.

Fas tre inträder således när 450 ersättningsdagar, eller drygt 21 månader, har löpt ut för deltagare i JOB, då hon eller han ska erbjudas "Varaktig samhällsnyttig sysselsättning".



Figur 13

Eftersom JOB började byggas upp vid halvårsskiftet 2007 är början av kvartal två 2009 den tidigaste tidpunkt då någon deltagare når Fas tre.

För att få en uppfattning om hur många och i vilken takt antalet deltagare i Fas tre växer med tiden, kan en approximerad och förskjuten kurva med det första diagrammet (Figur 1) i rapporten som förebild ge en fingervisning.

Kurvan har flyttats fram 21 kalendermånader, avkortats till sex månader och getts en flackare lutning. Lutningen har tagits ner till ca två tredjedelar av den ursprungliga.

Resultatet tyder på att redan under nästa höst kan behovet av "Varaktig samhällsnyttig sysselsättning" vara uppe i 20 000 platser. Även om antagandet skulle vara överskattat rör det sig om ett stort antal platser som måste tas fram för "Varaktig samhällsnyttig sysselsättning".

## Diskussion och slutsatser

### Ohållbar utveckling

Jobb- och utvecklingsgarantin är det viktigaste och i stort sett det enda samlade program inom arbetsmarknadspolitiken för personer med lång arbetslöshetshistoria. Programmet har pågått i drygt ett år och omfattar ca 40 000 deltagare. Antalet deltagare ökar oavbrutet med ett snitt på ungefär 250 personer per vecka. Även om Arbetsförmedlingens ansträngningar är stora för att hitta lösningar



så är de inte tillräckliga för att bromsa ökningen. Fortsätter utvecklingen i samma riktning som det senaste halvåret, närmar sig antalet personer i JOB 50 000 vid årsskiftet 2008/09. Allt mer av Arbetsförmedlingens resurser, personella och ekonomiska, måste reserveras för JOB och verksamhetens service och stöd till övriga arbetssökande och till arbetsgivare som rekryterar får reduceras, även om Arbetsförmedlingen engagerar kompletterande aktörer (privata jobbförmedlare) för att arbeta med deltagare inom JOB.

Utvecklingen är inte hållbar på sikt och särskilt i ett läge där konjunkturen försvagas, efterfrågan minskar och möjligheterna avtar för arbetssökande med lång arbetslöshetshistoria. Den period av mycket stark arbetsmarknad som passerat har inte lett till tillräckligt hög omsättning av deltagare i JOB vilket tyder på att större ansträngningar behövs.

Vad går då att göra?

### **Individanpassade insatser**

Några enkla lösningar eller generella metoder finns förmodligen inte. Analysen av karaktäristika för deltagarna i JOB visar snarast att det är en mångfald av insatser och aktiviteter som behövs för de starkt individanpassade satsningarna som ska fokuseras. Det är givetvis resurskrävande men också den väg som har förutsättningar att ge avkastning. "Återbäringen" är hög både ekonomiskt och humanitärt när situationen för en sedan länge arbetslös person kan lösas. Det är av stort värde när hon eller han kan delta i arbetslivets produktion och sociala gemenskap och även klara sin egen försörjning.

### **Viktigt med egenansvar och heltidsaktivitet**

Egenansvar är en nyckelfaktor för att lyckas. För deltagarna i JOB gäller, liksom för varje arbetslös, att man har ett stort eget ansvar för sin situation och för att verka aktivt för att ändra den. Men till skillnad från andra ska deltagarna i JOB få ett mer intensivt stöd från Arbetsförmedlingen själv eller genom kompletterande aktörer. Detta får dock inte leda till att egenansvaret hos JOB-deltagaren tonas ner, snarare tvärt om. Samtidigt måste arbetsförmedlaren/coachen ha stor förståelse och empati för den situation som personer med lång arbetslöshetshistoria är i.

Att vara arbetssökande är ett heltidsjobb som kräver minst samma disciplin som att vara ensamföretagare. Det gäller att planera sin dag, att hitta nya jobb att söka, att bestämma sökmetod, att följa upp lämnade ansökningar, att dra erfarenheter av resultaten etc. etc. *Mitt projekt är "från arbetslöshet till arbete" och min handlingsplan är "projektplanen" med aktiviteter, tider, kontrollstationer mm.* Envishet och engagemang samt stöd från en kompetent arbetsförmedlare/coach kommer att ge resultat.



### **Lämpliga arbeten på reguljära arbetsmarknaden**

Förutsättningarna för deltagare i JOB är även starkt beroende av arbetsmarknaden i sin helhet. Det måste finnas lämpliga arbeten att söka och lämpliga arbetsgivare som är beredda att anställa. Med dagens alltmer teknifierade och slimmade arbetsplatser blir det successivt mindre möjligheter för dem som inte har ett fotfäste på arbetsmarknaden och referenser att lämna.

Olika slag av anpassade arbetsplatser och anställningsformer bör prövas. Gärna genom att ta vara på erfarenheter från "Gröna Jobb", samarbete med idrottsrörelsen och ideella organisationer, anställningar med lönebidrag för funktionshindrade etc. Med hjälp av anpassade arbetsplatser kan även Arbetsförmedlingen få bättre möjligheter att pröva JOB-deltagarnas arbetsförmåga och arbetsvilja.

Det program för anställningar med lönebidrag som Arbetsförmedlingen disponerar för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga skulle kunna stå modell. Programmet är en beprövad metod att nå anställningar på den reguljära arbetsmarknaden och bör kunna fungera även för personer som har lång arbetslöshetshistoria. Även om programmet innebär höga subventioner är det uppenbart att det är lönsamt både från ekonomiska, humanitära och sociala perspektiv. Att åstadkomma anställningar på den reguljära arbetsmarknaden ökar också möjligheterna för JOB-deltagarna att successivt etablera sig för en anställning utan eller med lägre subvention. Anpassad sysselsättning utanför den reguljära arbetsmarknaden har snarare en fjärmande effekt.

### **Ta vara på individens hela förmåga**

Alla människor har olika kunskaper, erfarenheter, kompetenser och förmågor. Och det är inte ovanligt att dessa varierar högst väsentligt på och utanför arbetet. Det finns åtskilliga exempel på personer som har större engagemang och högre motivation för sin kompetens "utanför arbetsmarknaden" dvs. med fritidsintressen, ideella engagemang, särskilda talanger etc. än för sitt arbete. För personer utan arbete är det särskilt angeläget att identifiera och beakta dessa intressen när man letar och matchar mot lämpliga arbeten.

- *Som exempel kan nämnas en deltagare i aktivitetsgarantin som varit borta från arbetsmarknaden mycket länge och som hade pokerspel som sitt stora intresse. Den personens arbetsförmedlare fick reda på fritidsintresset och fokuserade på det istället för på personens egentliga yrke. Resultatet blev ett helt nytt "sökområde" som ledde till resultat. Personen i fråga fick arbete på ett stort välkänt svenskt spelföretag.*

### **Anpassa mer istället för att generalisera**

Individanpassade insatser förutsätter både att arbetsförmedlare/coacher är lämpliga att möta varje enskild deltagare i JOB utifrån dennes karaktär och att deltagaren är beredd att ta ansvar för sin situation utifrån arbetsmarknadens karaktär. Det är stora skillnader mellan olika grupper av arbetsökande – yngre/äldre, utrikes/inrikes födda, lågutbildade/högutbildade – och ännu större skillnader



mellan individer. Och det är stor skillnad mellan olika regionala arbetsmarknader som den sökande måste anpassa sig till.

- *En förutsättning är således lämpliga arbetsförmedlare/coacher med egen kompetens att kunna möta deltagare i JOB.*
- *En annan förutsättning är att den arbetsökande är beredd att ta sitt ansvar och att anpassa sig till situationen på arbetsmarknaden.*

Genomgången av data tyder också på att kompetensgapet hos deltagarna i JOB behöver fyllas. Närmare en tredjedel eller drygt 12 000 personer saknar gymnasieutbildning samtidigt som de har den högsta snittåldern. Deras chanser på arbetsmarknaden behöver förbättras genom individuellt utformad kompetensutveckling helst genomförd på en arbetsplats där individen samtidigt får praktisera.

- *En tredje förutsättning är därför att personer i JOB får gå igenom lämplig utbildning för att minska kompetensgapet och höja sin konkurrensförmåga på arbetsmarknaden.*

Obalansen mellan efterfrågan på arbetsmarknaden och deltagarna i JOB utifrån ett yrkesperspektiv bör exponeras tydligt för deltagarna och leda till en diskussion om att utbilda sig, att byta yrke och att pendla/flytta.

- *En fjärde förutsättning är att arbetsförmedlare/coacher och deltagare i JOB har kunskap och insikt om hur situationen faktiskt är på arbetsmarknaden och bland deltagarna i JOB.*

Matchning fordrar alltid flera parter. Att matcha "ihop" något utan kunskap om båda sidor är ungefär som att skruva ihop en bult och en mutter utan kunskap om dimension och gängstigning på båda delarna. Samma gäller för arbetet med JOB. Det räcker inte att ha "full koll" på JOB-deltagarna och deras kompetens och förmåga. Arbetsförmedlaren/coachen måste också ha intensiva kontakter med företag och andra arbetsgivare för att bygga upp relationer och ett nät av möjliga tränings-, praktik- och arbetsplatser.

- *En femte förutsättning är att arbetsförmedlaren/coachen ägnar så mycket tid åt att bygga upp kontakter och relationer med företag och andra arbetsgivare att han/hon har många möjligheter som passar till varje JOB-deltagare som han eller hon supportar.*

**Länsbeteckningar och län**

Länsbeteckning	Län	Länsbeteckning	Län
AB	Stockholm	O	Västra Götaland
C	Uppsala	S	Värmland
D	Södermanland	T	Örebro
E	Östergötland	U	Västmanland
F	Jönköping	W	Dalarna
G	Kronoberg	X	Gävleborg
H	Kalmar	Y	Västernorrland
I	Gotland	Z	Jämtland
K	Blekinge	AC	Västerbotten
M	Skåne	BD	Norrbottn
N	Halland		

**Tabell 2****Källhänvisningar:**

Data från Arbetsförmedlingen

Data från Statistiska centralbyrån, SCB

Förordning (SFS 2007:414) om jobb- och utvecklingsgarantin