

EN SMÅFÖRE- TAGARVÄNLIG ARBETSFÖRMEDLING

Innehåll

1	Sammanfattning.....	3
2	Inledning.....	5
2.1	Syfte.....	6
2.2	Rapportens huvudsakliga innehåll	6
2.3	Metod	7
2.4	Utmaningar för en småföretagarvänlig Arbetsförmedling	7
3	Processbeskrivning – Arbetsförmedlingens nuvarande arbetsprocesser.....	9
3.1	Arbetsförmedlingens arbetsprocesser för olika åtgärder	9
3.2	Metod för att beskriva processerna.....	10
3.3	Nystartsjobb.....	12
3.3.1	Analys av processen Nystartsjobb.....	13
3.4	Lönebidrag	15
3.4.1	Analys av processen Lönebidrag	15
3.5	Instegsjobb.....	17
3.5.1	Analys av processen Instegsjobb	17
3.6	Särskilt anställningsstöd.....	19
3.6.1	Analys av processen särskilt anställningsstöd	19
3.7	Sammanfattande analys av processerna.....	19
4	Rekommendationer och förslag.....	21
4.1	En alternativ processkarta	21
4.2	Rekommendationer	23
5	Källförteckning.....	26
6	Bilagor	27
6.1	Bilaga 1. Panelundersökning Företagarna 2012	27
6.2	Bilaga 2. Arbetsförmedlingens program.....	31
6.3	Bilaga 3 PM försäkringskrav	32

Företagarna är Sveriges största organisation för företagare. Vi driver opinion för att förbättra företagarklimatet och göra det enklare att starta, driva, utveckla och äga företag. Företagarna är medlemsägda, medlemsstyrda och partipolitiskt obundna. Varje vecka söker tusentals företagare upp oss för juridisk rådgivning, anpassade förmåner, event och möten.

Vi företräder ca 75 000 företagare, vilket ger oss en stor möjlighet att påverka och driva opinion för ett bättre företagarklimat. Våra medlemmar gör oss till en stark och trovärdig röst i maktens korridorer.

1 Sammanfattning

Det är småföretagen som står för jobbtillväxten i Sverige. 4 av 5 jobb skapas i de minsta företagen, samtidigt som Sverige brottas med en relativt hög arbetslöshet. Genom panelundersökningar och ett antal rapporter har det samtidigt framkommit att småföretagen i liten utsträckning använder Arbetsförmedlingens service och tjänster. En förklaring till att småföretag inte använder Arbetsförmedlingen är för att myndigheten uppfattas som krånglig med en omfattande administration. För att bättre förstå småföretagens behov och nå denna grupp med de arbetsmarknadspolitiska stöd som finns, startade Företagarna i samarbete med Arbetsförmedlingen projektet Jobbsökarna. Målet är att förbättra relationen mellan småföretagen och Arbetsförmedlingen, skapa nätverk och arbetssätt för att identifiera de åsidosatta dolda jobben i småföretagen samt hitta rätt personer till dessa tjänster. Det görs primärt genom ett uppsökande arbete bland landets småföretag, främst bland Företagarnas medlemmar.

I projektet ingår också att analysera de hinder som en småföretagare upplever i kontakten med Arbetsförmedlingen, vilket har lett till denna rapport. Djupintervjuer har genomförts som tillsammans med workshops inom ramen för projektet samt Arbetsförmedlingens egna policies och riktlinjer beskriver arbetsflödet när företagaren för första gången kommer i kontakt med Arbetsförmedlingen. Processbeskrivningen syftar till att beskriva förmedlingstjänsten samt handläggningen av de viktigaste programmen för arbetsmarknadspolitiska stöd som en arbetssökande kan omfattas av. Processkartläggningen har därefter resulterat i en önskvärd process med en snabbare handläggning av ärenden som rör arbetsgivare. Förutsättningarna för en effektivare process och en småföretagarvänlig Arbetsförmedling kan sammanfattas i följande tio rekommendationer:

Genomför 50–50-modell.

Arbetsförmedlingen bör fördela sina arbetsinsatser mot arbetsgivare och arbetslösa lika enligt en 50–50-modell, då kan fler jobb förmedlas.

Inför Småföretagarenheter.

Arbetsförmedlingen bör inrätta särskilda småföretagarenheter som enbart arbetar med kundgruppen småföretag.

Utveckla småföretagarkompetensen.

Handläggarna på småföretagsenheterna behöver utveckla en specifik småföretagskompetens, med insikt om de särskilda förutsättningar som gäller för småföretag.

Utvärdera service.

Kundservice och kundnöjdhet bör regelbundet utvärderas och redovisas specifikt ur småföretagarsynpunkt.

Effektivisera externt informationsutbyte.

Utveckla berörda myndigheters och organisationers informationsutbyte så att kontroller och informationsinhämtning i samband med handläggningen, effektiviseras.

Effektivisera beslutprocesserna.

Säkerställ en så enhetlig tillämpning som möjligt i handläggningen av alla arbetsmarknadspolitiska stöd.

Tydliggör arbetssökandes stöd.

Införliva i kandidatpresentationen det arbetsmarknadspolitiska stöd som en arbetssökande kan omfattas av.

Inför policy för kundkommunikation.

En tydlig standardpolicy för effektiv kundkommunikation bör tas fram för att korta ansökning- och handläggningstiden. Komplettera därefter med regelbundna utvärderingar av att policyn följs.

Inför nyckeltal för handläggning.

Målet bör vara 24 timmar för ansökan om ekonomiskt stöd från arbetsgivare och högst tre arbetsdagar för specialfall.

Anpassa försäkringskraven.

Försäkringskraven för småföretag bör förändras och anpassas för att ge företagen möjlighet att välja annan försäkringsgivare än enbart Fora, för att få tillgång till förmedlingens stöd.

2 Inledning

4 av 5 jobb skapas i småföretagen. Men tid är en bristvara för de flesta mindre företag som med bara en eller ett fåtal medarbetare ska få en verksamhet att gå runt. Alltför ofta tvingas man som småföretagare att lägga vissa uppgifter åt sidan för att tiden inte räcker till. Det kan till exempel handla om nya idéer och affärsstrategier som inte genomförs eller nya kunder och marknader som man inte hinner bearbeta. Samtidigt har den höga arbetslösheten, särskilt bland unga, blivit en mycket högt politiskt prioriterad fråga av såväl regeringen som oppositionen. Att småföretagare inte har tid att utföra alla arbetsuppgifter samtidigt som Sveriges brottas med en relativt hög arbetslöshet borde ge goda förutsättningar för att bekämpa arbetslösheten, där har Arbetsförmedlingen en nyckelroll.

En panelundersökning som Företagarna genomförde 2012, se bilaga 1, visar emellertid att småföretagen inte använder Arbetsförmedlingen. En knapp majoritet av de tillfrågade hade aldrig använt Arbetsförmedlingens stöd. Rapporten "Ett jobb blir till" som Företagarna presenterade våren 2013 bekräftar också den bilden då 84 procent av företagen kommer i kontakt med anställda genom andra vägar än Arbetsförmedlingen. Resultatet ger en tydlig indikation på att relationen mellan Arbetsförmedlingen och småföretagen har stor potential att utvecklas. En möjlig förklaring till den begränsade relationen kan vara att Arbetsförmedlingen inte ägnat tid, eller getts möjlighet åt att förstå, småföretagens behov, verksamhet och förutsättningar. Det kan i sin tur förklaras av att Arbetsförmedlingen, genom den politiska styrningen, främst har koncentrerat resurserna på att hjälpa de arbetssökande istället för att arbeta med ett mer jämställt ansvar för både arbetssökande och arbetsgivare. Det är därför viktigt att bygga upp en väl utvecklad relation med småföretagen för att få en bättre förståelse för vad de behöver hjälp med om det ska skapas fler jobb i ekonomin. Genom att aktivt engagera arbetsgivare som kan skapa de nya jobben och därmed minska arbetslösheten, kan relationen med småföretagen bli bättre. Ett annat problem är att småföretag i många fall inte haft tid eller möjlighet att ta aktiv del av de olika arbetsmarknadspolitiska stöd som idag erbjuds.

Företagarna har därför tillsammans med Arbetsförmedlingen tagit initiativ till projektet Jobbsökarna. Jobbsökarna är ett pilotprojekt som syftar till att utveckla Arbetsförmedlingens samarbete med småföretagen. Målet är att förbättra relationen, skapa nätverk och arbetssätt för att identifiera de åsidosatta dolda jobben i småföretagen samt hitta rätt personer till dessa tjänster. Det görs primärt genom ett uppsökande arbete bland landets småföretag, främst bland Företagarnas medlemmar. Sex anställda på Arbetsförmedlingen är utplacerade på Företagarnas regionkontor i Norrbotten, Västerbotten, Kalmar-Kronoberg, Västra Götaland, Halland samt Syd (Skåne och Blekinge), där de arbetar med att bygga upp denna viktiga relation.

Parallellt med Jobsökarnas arbete har Företagarna analyserat de hinder som en småföretagare upplever i kontakten med Arbetsförmedlingen. Det har resulterat i denna rapport som beskriver arbetsflödet när företagaren för första gången kommer i kontakt med Arbetsförmedlingen från matchning till de viktigaste programmen för arbetsmarknadsstöd som myndigheten ansvarar för. För några av programmen har vi framställt processkartor som beskriver "nuläget". Syftet är att identifiera de upplevda brister som småföretagen ofta lyfter fram när man kommer i kontakt med Arbetsförmedlingen och som i Företagarnas panelundersökning främst beskrevs som omständliga processer och långa handläggningstider av respondenterna.

Vi har även utvecklat en processkarta som visar hur man kan tackla en del av dessa identifierade förbättringsområden.

Rapporten avslutas med tio strategiska rekommendationer som ska bidra till kortare handläggningstid i kontakten med småföretag, stärka Arbetsförmedlingens kompetens att arbeta med småföretag och föreslå en mer balanserad fördelning av resurser, allt med syfte att utveckla och fördjupa Arbetsförmedlingens relation med småföretagen.

2.1 Syfte

Syftet med denna rapport är att:

1. Identifiera flaskhalsar i relationerna mellan Arbetsförmedlingen och småföretag och föreslå möjliga åtgärder för att bygga upp en effektivare samverkan och relation.
2. Föreslå en effektiv, snabb och målinriktad process för kontakterna mellan Arbetsförmedlingen och småföretagen.
3. Presentera förslag för en småföretagervänlig Arbetsförmedling.
4. Erbjuder ett nytt tankeparadigm för arbetsmarknadspolitiker så att fler jobb hittas bland Sveriges jobbskapare - småföretagen. Ett paradigm som bygger lika mycket på arbetsgivarnas perspektiv i den befintliga arbetsmarknadspolitiken som arbetssökandes.

2.2 Rapportens huvudsakliga innehåll

1. Rapporten inleds med en beskrivning av några av Arbetsförmedlingens nuvarande arbetsprocesser i mötet med småföretagen, som visar på områden som har potential att effektiviseras och förenklas.
2. Presentation av en önskad processkarta som Arbetsförmedlingen bör utveckla för att anpassa sin service mot arbetsgivare, främst småföretag.

3. Rekommendationer till Arbetsförmedlingen och politiker. Dessa syftar till att stimulera småföretagen att skapa nya jobb i det aktuella utbudet av arbetsmarknadspolitiska program och instrument.

2.3 Metod

Företagarna har som utgångspunkt för projektet Jobbsökarna samt denna rapport använt sig av panelundersökning ut till medlemmar för att få en tydlig trend och indikation på var kontakten med Arbetsförmedlingen fungerar väl och var den brister.

För att kunna presentera relevanta förslag om ett förändrat arbetssätt i bemötandet av småföretag på Arbetsförmedlingen har Företagarna valt att genomföra explorativa djupintervjuer med handläggare vid fem av Arbetsförmedlingens lokala kontor samt huvudkontor. Intervjuerna har syftat till att få en övergripande bild av en handläggares rutiner och handläggning på Arbetsförmedlingen. Ett ytterligare syfte med intervjuerna har varit att spåra var det kan tänkas uppstå flaskhalsar i matchningen samt handläggningen av arbetsmarknadspolitiska stöd och därmed försöka svara på frågan varför många småföretagare upplever att det tar tid att få den hjälp man behöver av Arbetsförmedlingen.

Den processkartläggning som vi genomfört och som presenteras i rapporten har dels granskats av Arbetsförmedlingens egna analytiker men även granskats i en workshop av Jobbsökarnas regionala projektledare.

2.4 Utmaningar för en småföretagervänlig Arbetsförmedling

Projektet Jobbsökarna är tänkt att stimulera småföretag i Sverige att skapa fler jobb genom ett bättre stöd från Arbetsförmedlingen. Den panelundersökning som Företagarna genomförde 2012 gav slutsatsen att en liten andel av småföretagen använder Arbetsförmedlingen samtidigt som denna grupp har stor kapacitet att skapa jobb. Svensk ekonomi är starkt beroende av småföretag som, enligt statistiken, i dagsläget svarar för närmare 60 procent av arbetstillfällena på den privata arbetsmarknaden och 40 procent på den totala arbetsmarknaden. Att få tillgång till stöd upplevs av många företagare, enligt Företagarnas panelundersökning, som en svår och omständlig process i kontakten med Arbetsförmedlingen.

Den här rapporten syftar till att identifiera de hinder som finns för samverkan mellan småföretag och Arbetsförmedlingen, samt att föreslå förbättringar som kan bidra till att minska dessa hinder och öka kommunikationen och stödet som småföretag kan få från Arbetsförmedlingen. I denna rapport har vi därför beaktat ett antal frågor och utmaningar som vi har identifierat som viktiga:

1. Småföretagare har brist på tid och har svårt att hinna med alla de arbetsuppgifter som behöver utföras. Det innebär att det bör finnas möjligheter för småföretagare att skapa jobb inom olika delar av verksamheten om de bara får de nödvändiga resurserna för det.
2. Omfattande beslutsprocesser när småföretagen får bidrag och stöd för att anställa står högt på listan över de hinder som småföretagen upplever när de kontaktar Arbetsförmedlingen.
3. Behovet av kontroller och samråd skapar onödiga fördröjningar i beslutsfattandet. De flesta småföretag behöver snabb assistans, men långa återkopplingstider och kontrollförfaranden försvårar denna process.
4. Kollektivavtal eller "kollektivavtalsliknande" är ett återkommande grundläggande krav för flera stödformer. Över 85 procent av småföretagen har 1–4 anställda, som ofta har rekryterats bland släkt och vänner. De ser därför inte något behov av kollektivavtal. Men därmed utesluts ett stort antal av de minsta företagen från att ta del av dessa stöd trots att anställningsvillkor och avtal kan vara lika justa som för företag med kollektivavtal eller det som Arbetsförmedlingen bedömer som "kollektivavtalsliknande".
5. Förståelsen för småföretagens behov och förutsättningar behöver bli bättre. Arbetsförmedlingens service och tjänster bygger på att företagaren själv kontaktar myndigheten för att få hjälp. Oavsett hur enkla kommunikationskanaler som utvecklas så kräver det ändå tid, som företagaren inte har. För att utveckla verksamheten mot småföretag krävs sannolikt ett mer proaktivt och uppsökande arbete bland landets småföretag.

3 Processbeskrivning – Arbetsförmedlingens nuvarande arbetsprocesser

En förutsättning för att finna former för att underlätta kontakten mellan småföretag och Arbetsförmedlingen är att de processer som idag styr Arbetsförmedlingens arbete tydliggörs. Vi har därför genomfört en processbeskrivning på basis av intervjuer och workshops med arbetsförmedlare för att få en bild av hur ärenden hanteras på Arbetsförmedlingen. Processbeskrivningen har även tagit hänsyn till de policier och instruktioner som är utarbetade centralt, för hur ett ärende ska hanteras. Vi har emellertid funnit en diskrepans i denna relation, framförallt avseende den tidsåtgång som det tar att få information från andra myndigheter. Processanalyserna nedan behöver därför bli föremål för ytterligare diskussion och analys än det som presenteras i denna rapport.

3.1 Arbetsförmedlingens arbetsprocesser för olika åtgärder

Nulägesprocesskartan (översikt över aktuella processer) ger en översikt över nuvarande arbetsflöde och rutiner på Arbetsförmedlingen. Mot bakgrund av mängden program som Arbetsförmedlingen har att hantera, kommer denna rapport att fokusera på ett litet urval av programmen. Arbetsgivarstödet delas in i ett antal kategorier som också avspeglar indelningen av arbetssökande, till exempel:

1. Nystartsjobb – för personer som har varit arbetslösa under lång tid.
2. Lönebidrag – för personer med nedsatt arbetsförmåga.
3. Instegsjobb – för nyanlända till Sverige.
4. Särskilt anställningsstöd – för personer som deltar i arbetsträningsprogram.
5. Praktik – för arbetslösa och andra som aktivt vill praktisera på en arbetsplats och börja arbeta igen.
6. Funktionsnedsatta – personer med funktionsnedsättning. Denna kategori indelas i flera underkategorier med olika beskrivningar och krav.
 - 1) *Skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare, OSA.*
 - 2) *Stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen.*
 - 3) *Stöd till personligt biträde.*
 - 4) *Stöd till tolkkostnader för hörselskadade i samband med utbildning.*
 - 5) *Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd, SIUS.*
 - 6) *Trygghetsanställning.*
 - 7) *Utvecklingsanställning.*

I bilaga 2 återfinns en tabell som översiktligt beskriver några av

Arbetsförmedlingens stödprogram inklusive olika kontrollpunkter och förutsättningar för att få stöd.

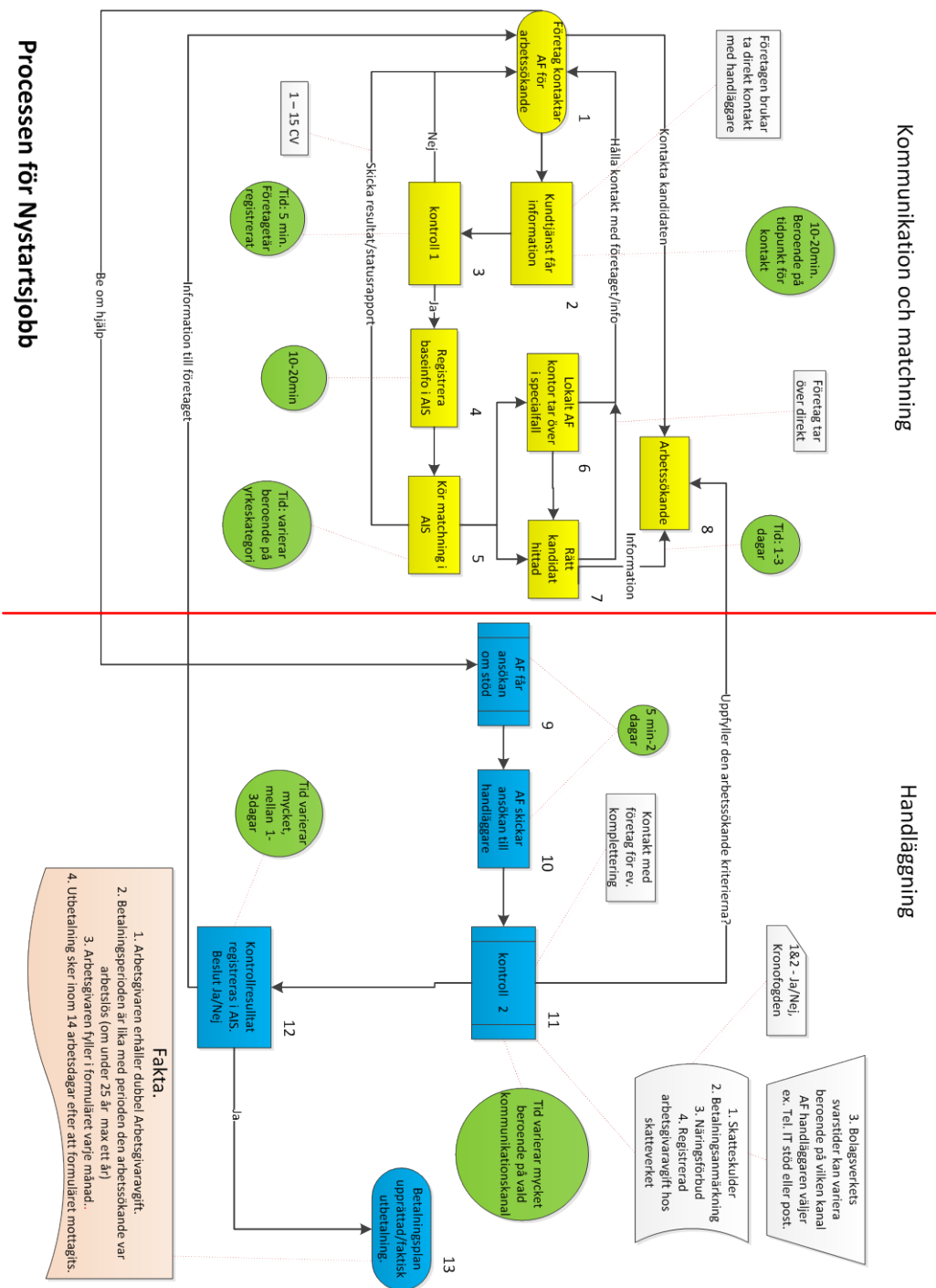
3.2 Metod för att beskriva processerna

De processer som beskrivs i följande avsnitt styrs av flera olika styrdokument och rutiner:

- 1) Många moment, som t.ex. kontroll av förekomst av kollektivavtal eller kollektivavtalsliknande villkor, styrs genom lagar och förordningar.
- 2) Ett flertal antal moment styrs genom Arbetsförmedlingens egna föreskrifter, baserade på de lagar och förordningar man har att följa.
- 3) Därtill kommer en omfattande och ibland varierande praxis i tillämpningen av regelverket i mötet med arbetsgivare och arbetssökande, t.ex. i val av former för kontakt med andra myndigheter eller fackliga parter. Praxis vid handläggningen av ärenden har varit svår att analysera och dra generella slutsatser kring.

Själva processen som beskrivs i följande avsnitt har främst sin grund i de två första aspekterna: lagar och förordningar samt egna föreskrifter, och kan därför betraktas som en faktisk beskrivning av förhållanden.

Däremot råder en något större osäkerhet kring tidsåtgången för respektive moment. Beskrivningen är gjord med utgångspunkt i fem djupintervjuer med handläggare på Arbetsförmedlingen. Samtidigt motsvarar tidsåtgången den verklighet som många företagare beskriver, varför det finns anledning att ta dessa uppgifter på allvar, även om den exakta tidsåtgången sannolikt varierar mellan kontor och även mellan handläggare.



Figur 1 Processkarta Nystartsjobb

3.3 Nystartsjobb

Nystartsjobb ges till personer som varit arbetslösa under en viss tid. Längden varierar beroende på vilken prioriterad grupp man tillhör. Nystartsjobb ger arbetsgivaren den dubbla arbetsgivaravgiften tillbaka.

- 1) Processen inleds med att en företagare kontaktar Arbetsförmedlingen i syfte att hitta kandidater till ett jobb. I denna process leder sökandet till en person som är berättigad till ett s.k. Nystartsjobb enligt Arbetsförmedlingens kriterier.
- 2) Kontakten med AF sker via tre olika kontaktkanaler: telefonsamtal, e-post eller besök på Arbetsförmedlingens lokalkontor. Telefonkontakten kan antingen vara ett samtal till telefonväxeln eller ett direktsamtal till en handläggare som företaget redan känner till. Enligt uppgift från Arbetsförmedlingen har en undersökning bland Arbetsförmedlingens handläggare visat att 60–70 procent av småföretagen föredrar direktsamtal.
- 3) Handläggaren som får beställningen gör en inledande kontroll, främst för nya företag som AF inte redan känner till, genom en sökning i Skatteverkets system för att kontrollera att företaget är registrerat och inte har ansökt om konkurs. Enligt intervjuerna med handläggarna på Arbetsförmedlingen tar detta mellan fem och tio minuter.
- 4) Förutsatt att företaget uppfyller kriterierna registreras informationen i AIS (Arbetsförmedlingens informationssystem). I annat fall kontaktar handläggaren företaget för fortsatt diskussion. Förutsatt att registreringen är oproblematiserad tar detta, enligt intervjuerna, fem till tio minuter.
- 5) Handläggaren matchar därefter förfrågan mot potentiella kandidater i AIS.
- 6) Om handläggaren har svårt att finna rätt kandidater, vidarebefordras förfrågan till det lokalkontor inom Arbetsförmedlingen där företaget ligger.
- 7) Handläggaren skickar mellan en och femton kandidater till företaget som i sin tur väljer ut de bästa kandidaterna.
- 8) Företaget kontaktar kandidaterna direkt. Även Arbetsförmedlingen kontaktar kandidaterna. Enligt intervjuuppgifter görs detta ibland via traditionell postgång, vilket innebär att momentet kan ta mellan en och sju dagar.
- 9) När kandidaten ska anställas förväntas arbetsgivaren ta kontakt med Arbetsförmedlingen och begära ekonomiskt stöd för den anställde.
- 10) Inom AF skickas ansökan om ekonomiskt stöd vidare till berörd handläggare för behandling.
- 11) En andra kontroll, omfattande skatteskulder, betalningsanmärkningar, näringsförbud etc. genomförs därefter. Enligt uppgift från intervjuer kan denna del av processen ta 7-10 dagar, till stor del beroende på svarstider hos de organisationer som AF måste samverka med kring kontrollen.
- 12) Efter slutförd kontroll registreras resultatet i AIS. Registreringen tar 30–60 minuter. Det slutliga beslutet fattas av handläggaren efter en

dubbelkontroll med kollegorna och resultatet i form av JA/NEJ skickas till företaget.

- 13) Vid ett positivt svar fastställs en betalningsrutin som även denna skickas till företaget. Nu förväntas företaget varje månad skicka ifyllda formulär till Arbetsförmedlingen för att erhålla stödet som utbetalas genom en kreditering av företagets skattekonto.

3.3.1 Analys av processen Nystartsjobb

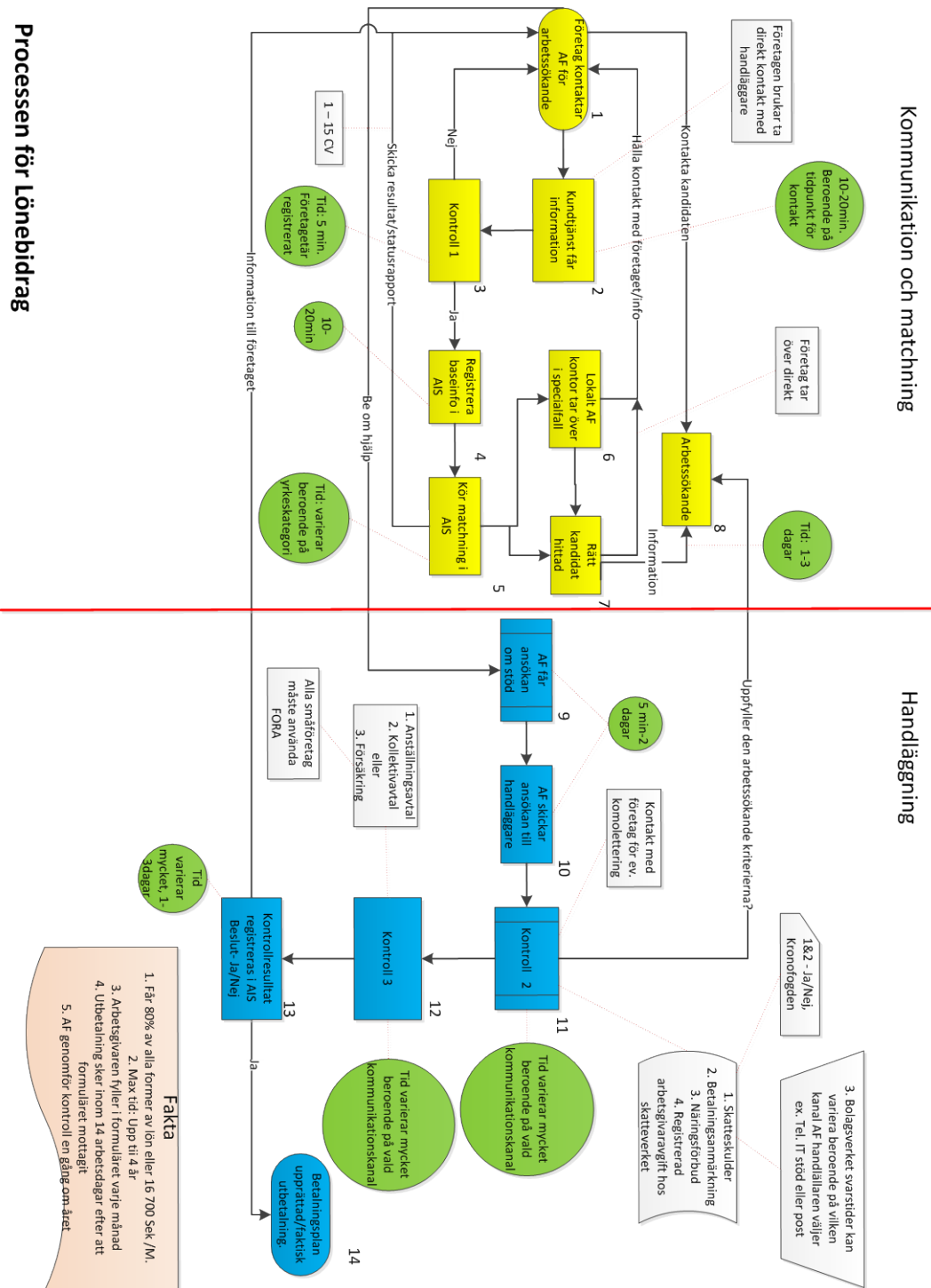
I intervjuerna framkommer flera punkter som kan vara problematiska därför att de hindrar flödet eller riskerar kvaliteten på matchningen.

Ifråga om urvalet av kandidater krävs mycket god kunskap om företagets behov hos handläggaren för att få fram de bästa kandidaterna för det jobb som arbetsgivaren specificerat (punkt 5 ovan). En relativt återkommande kritik mot Arbetsförmedlingen i Företagarnas enkät är att man får fel kandidater skickade till sig. Det bör därför finnas potential att utveckla kunskapen om de enskilda företagens behov hos Arbetsförmedlingens handläggare.

Då det kommer till begäran om stöd upplever många företagare att det är problematiskt att ansöka eftersom man har dålig kunskap om tillgängliga stödformer och vilken typ av stöd en arbetssökande kan vara berättigad till. Om handläggaren inte aktivt informerar företaget eller den anställde om detta kan företaget bli utan stöd. Eftersom kostnaden alltid är en mycket viktig faktor när en företagare ska anställa bör eventuella stöd som en arbetssökande kan omfattas av, tydligt framgå. Många företagare menar också, från Företagarnas panelundersökning, att det är svårt att fylla i ansökningsblanketterna om stöd, som av ett relativt stort antal respondenter upplevs som lång, komplicerad och otydlig (punkt 9).

En stor del i tidsåtgången för den andra kontrollen av företaget beror på samverkan med externa organisationer. Det kan handla om att det inte finns någon bra infrastruktur för informationsutbyte eller att andra organisationer har en egen omständlig handläggning. Vid närmare granskning framgår emellertid att det finns en applikation i handläggarsstödet som möjliggör ett smidigt informationsutbyte, under förutsättning att arbetsgivaren inte har betalningsanmärkning, skatteskuld etc. Vid ett sådant tillfälle sker en fördjupad granskning som kan riskera att dra ut på tiden. Exempelvis uppges, av en intervjuperson på AF, Bolagsverkets handläggningstid för att svara på vissa förfrågningar ta upp till fem dagar. I vissa fall använder handläggarna fortfarande vanlig postgång för att ställa frågor till dessa organisationer (punkt 11).

Beroende på olika faktorer, framförallt om kontrollen av arbetsgivaren kräver en fördjupad granskning, kan hela processen sammantaget ta mellan två och tre veckor, varav endast en liten del är faktisk handläggning internt på AF.



Figur 2 Processkarta Lönebidrag

3.4 Lönebidrag

Genom stödet lönebidrag kan en arbetsgivare få upp till 80% av lönekostnaden i ersättning, dock som mest 16 700 sek/månaden. Lönebidrag erbjuds primärt till arbetsgivare som anställer funktionsnedsatta.

- 1) – 11) samma steg som i processen för Nystartjobb
- 12) En tredje kontroll görs där handläggaren kontrollerar anställningsavtal och om det finns kollektivavtal samt tillräckliga försäkringsskydd. Om företaget saknar kollektivavtal kan handläggaren inte fatta det slutliga beslutet, utan skriver ett utlåtande och vidarebefordrar ärendet till ansvarig chef.
- 13) Resultatet registreras i AIS. I intervjuerna framkom att detta moment tar 30-60 minuter.

Vid ett positivt svar fastställs en betalningsrutin som även denna skickas till företaget. Nu förväntas företaget varje månad skicka ifyllda formulär till Arbetsförmedlingen för att erhålla stödet som utbetalas genom en kreditering av företagets skattekonto.

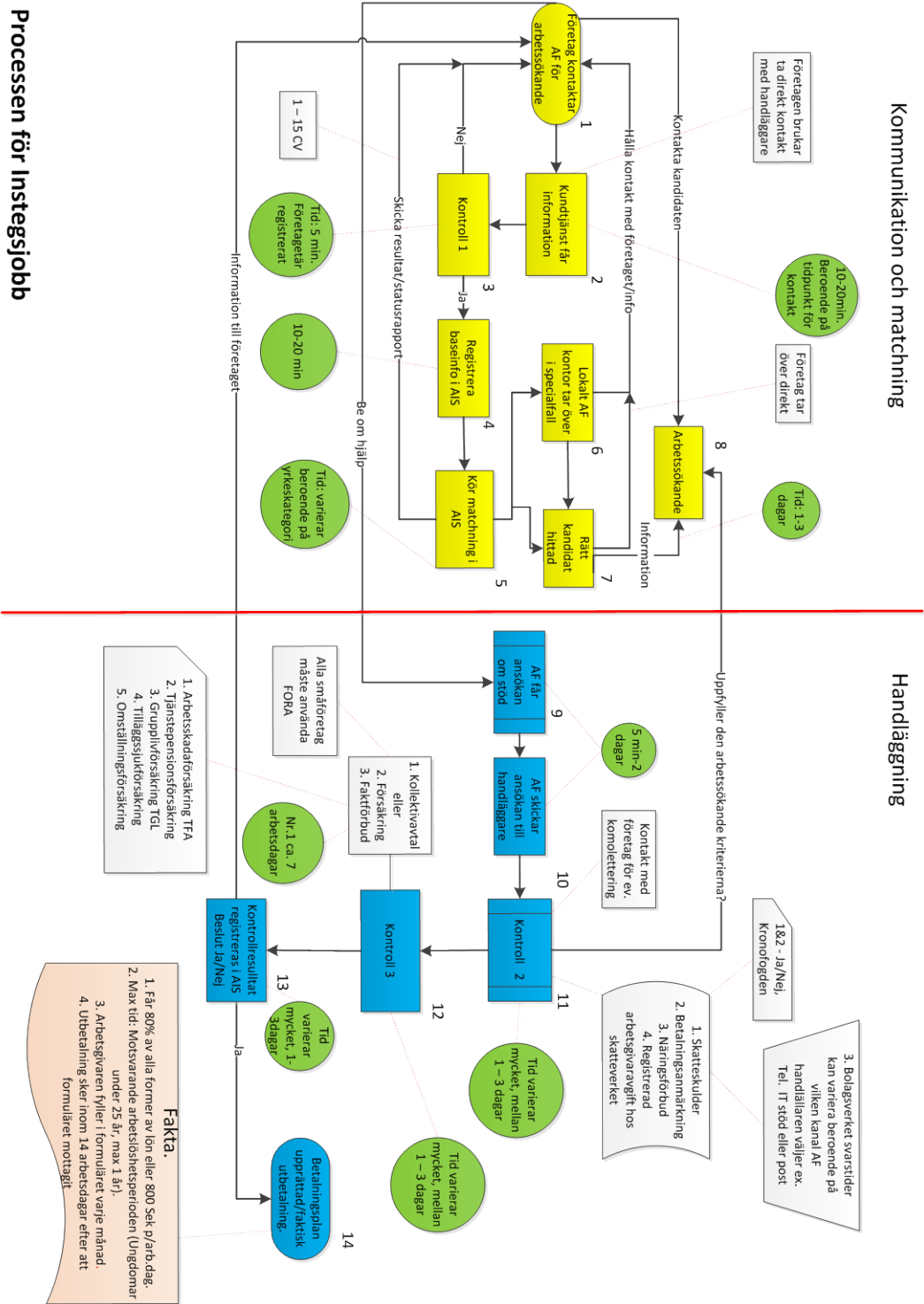
3.4.1 Analys av processen Lönebidrag

Vid sidan av de problem som identifierats i processen för nystartjobb berörs lönebidragsärenden av särskilda problem kopplade till krav på kollektivavtal eller motsvarande försäkringar.

Även om det inte finns ett formellt krav på kollektivavtal tolkas reglerna för tillräckligt försäkringsskydd som att företagen måste teckna försäkring via Fora, som är den enda organisation som idag erbjuder en godkänd arbetsskadeförsäkring, se vidare bilaga 2. Det är inte heller möjligt att teckna omställningsförsäkringar (TSL/TRR) utan kollektivavtal eller hängavtal, vilket i praktiken innebär att den tredje kontrollen (punkt 12) är ett krav på kollektivavtal. Detta utesluter de flesta småföretag med 2-4 anställda, även om de följer eller har bättre villkor än kollektivavtalen och ett tillräckligt försäkringsskydd.

Även kravet på att ärenden som berör företag utan kollektivavtal ska föredras för ansvarig chef (punkt 12) innebär en onödig beslutspunkt som kan leda till fördröjningar i processen om chefen inte är på plats.

Normalt tar processen att fatta beslut om lönebidrag tio arbetsdagar enligt Arbetsförmedlingens webbplats. I de genomförda intervjuerna har det emellertid framkommit att det i praktiken, på många kontor, kan ta upp till en månad.



Figur 3 Processkarta Instegsjobb

3.5 Instegsjobb

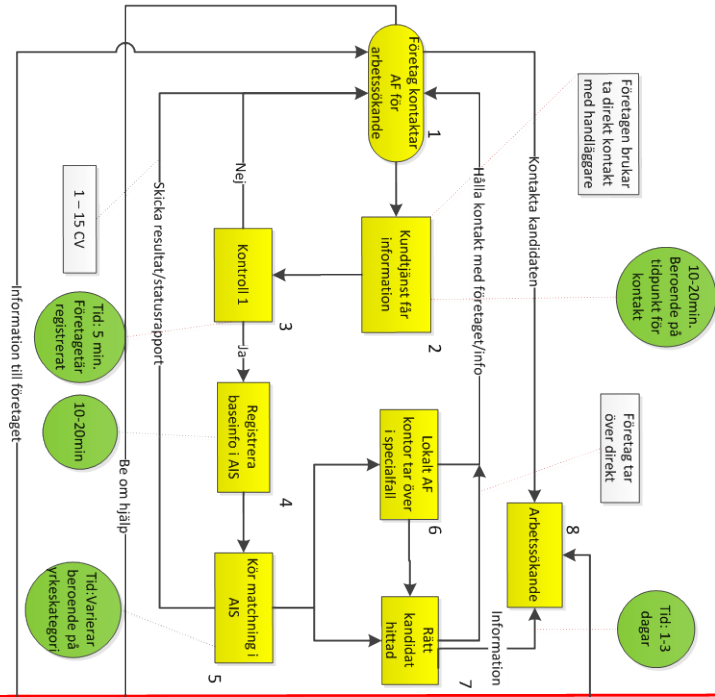
Instegsjobb möjliggör för arbetsgivare att anställa nyanlända invandrare utanför EU/EES och Schweiz. För instegsjobb är kontrollrutinerna desamma som för lönebidrag från steg (1) till (14). Den enda skillnaden är omfattningen på den tredje kontrollpunkten (12) eftersom det inte finns något indirekt krav på kollektivavtal. Nivån på stödet varierar också procentuellt sett. För instegsjobb har handläggaren befogenhet att fatta det slutliga beslutet. Försäkringskraven kan delas in i fem grupper:

- a. *Arbetskadeförsäkring TFA*
- b. *Grupplivförsäkring*
- c. *Tjänstepensionsförsäkring*
- d. *Tilläggsjukförsäkring*
- e. *Omställningsförsäkring*

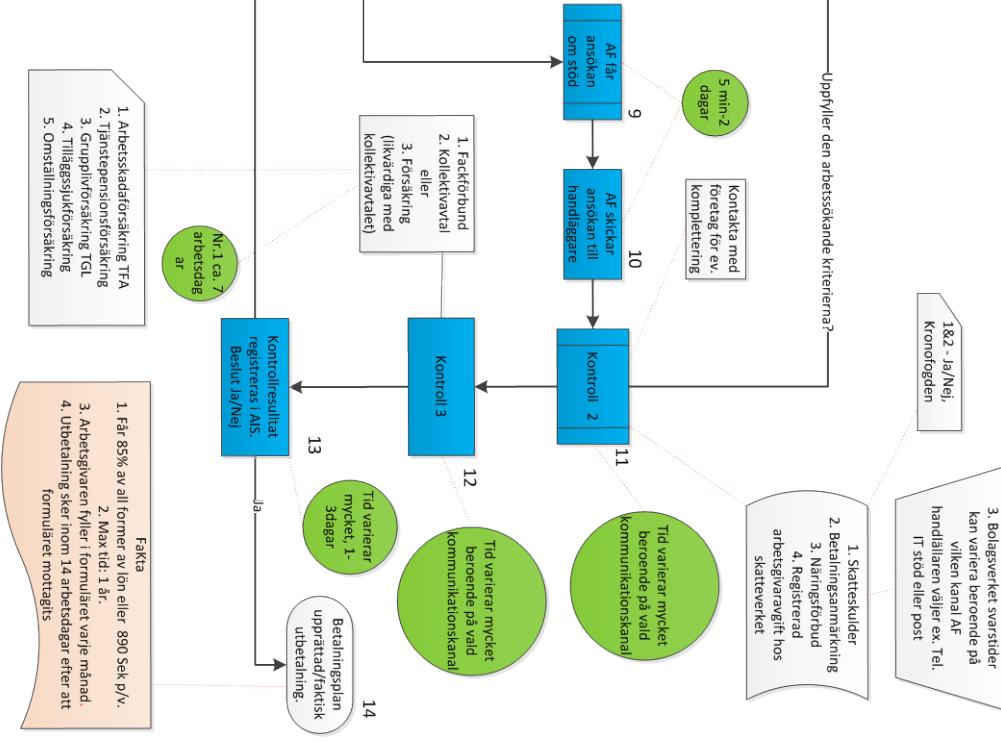
3.5.1 Analys av processen Instegsjobb

Ett problemområde, eller snarare begränsning som identifierats i denna process är just försäkringskraven i likhet med processen för lönebidrag. För mer detaljerad information om försäkringskraven och dess begränsningar för småföretag utan kollektivavtal se bilaga 3.

Kommunikation och matching



Handläggning



Processen för Särskilt Anställningsstöd

3.6 Särskilt anställningsstöd

Särskilt anställningsstöd riktar sig till arbetsgivare som anställer en person, tillsvidare eller visstid, ur fas 1 i jobb- och utvecklingsgarantin. Den som anställs måste vara arbetssökande och inskriven hos Arbetsförmedlingen. Den största skillnaden mellan särskilt anställningsstöd och instegjobb är att fackföreningarna är inblandade. Alla andra processkontroller är desamma från steg (1) till (14), men i det tredje kontrollsteget måste fackföreningen kontaktas, vilket tar runt 1–7 arbetsdagar.

3.6.1 Analys av processen särskilt anställningsstöd

Detta program framstår i vår kartläggning som relativt komplex och kräver någon form av samråd mellan småföretagaren och Arbetsförmedlingen eftersom det rör anställda med speciella behov och förutsättningar. Arbetet med att få till ett mötesdatum med Arbetsförmedlingens handläggare är en annan svårlöst och krånglig del i processflödet, och en tuff utmaning för småföretagare som ofta har ont om tid. Detta är ett mycket speciellt område som behöver tas i beaktande eftersom det samtidigt handlar om en grupp människor som behöver särskilda omständigheter för att kunna arbeta. Kontakten och samrådet med facket är också en tidsfördröjande faktor som behöver utvärderas separat.

3.7 Sammanfattande analys av processerna

De ovan beskrivna arbetsprocesserna hos Arbetsförmedlingen utgör bara ett urval av de många processer som dagligen utförs på olika kontor runt om i landet. Processtiden skiljer sig lite mellan kontoren beroende på den administrativa strukturen. En del kontor är mindre än andra med färre anställda. Detta innebär också att de flesta handläggare arbetar med flera av Arbetsförmedlingens arbetsområden, inräknat service till arbetssökande och arbetsgivare, medan man på andra kontor låter olika team specialisera sig på delar av arbets- eller kunskapsområdena.

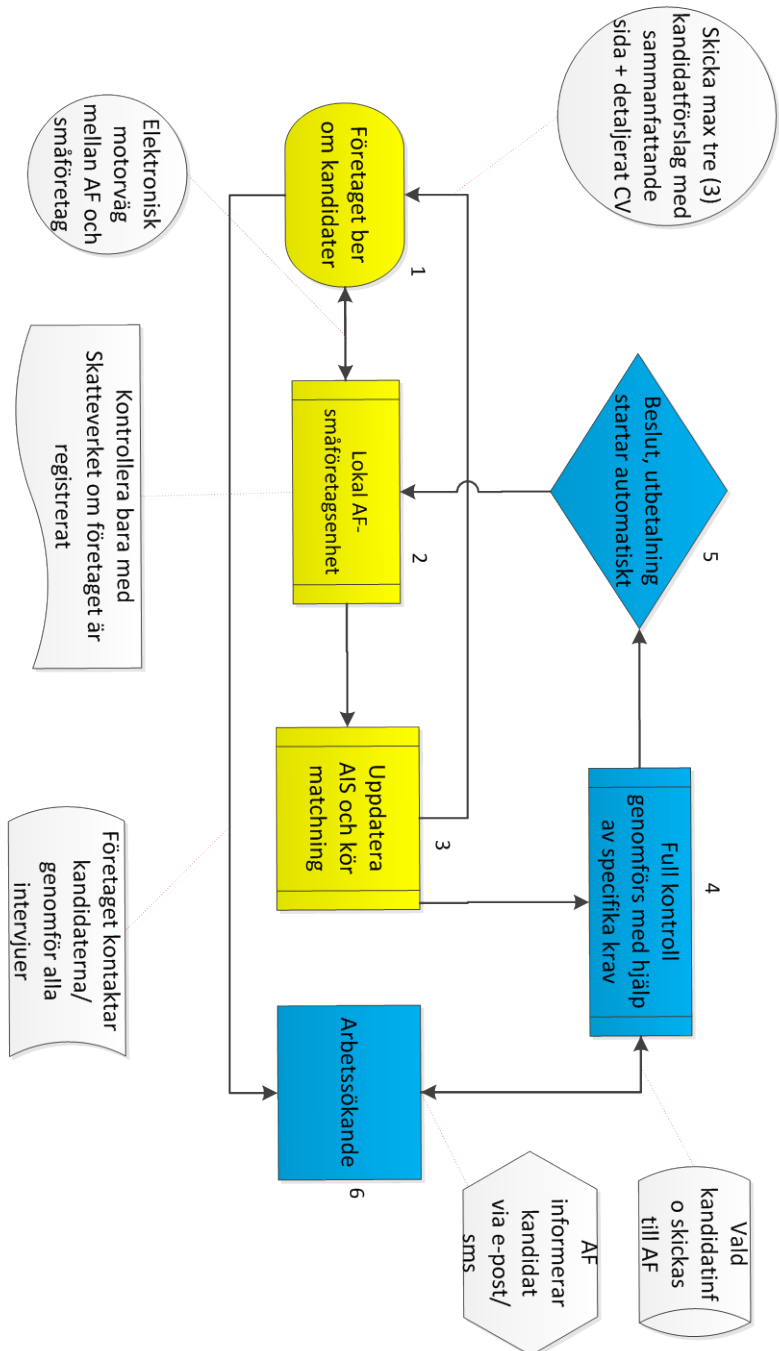
Återigen utgör de olika kontrollfaserna och processerna en stor utmaning för handläggare som måste ha god kunskap om de olika programmen, formella kraven etc. för att kunna matcha dessa med arbetsgivarens specifika situation. I nästa avsnitt beskriver vi en förenklad process för samtliga av Arbetsförmedlingens program som syftar till att minska handläggningstider för ansökningar och minska arbetsbelastningen för handläggare.

De områden som är markerade med gult i processkartorna representerar de områden som kräver åtgärder för att förkorta handläggningen av ansökningar. För att göra en relevant analys om möjliga förbättrings- och förenklingsåtgärder så har vi fokuserat på följande frågeställningar i utformningen av en konceptuell alternativ arbetsprocess:

1. Vem tar emot informationen när den först kommer till Arbetsförmedlingen?
2. Kan man rationalisera andelen kontrollsteg som idag stoppar upp processen?

3. Vem fattar det slutgiltiga beslutet?

4. Varför finns det inte en gemensam plattform för alla kontakter med de olika organisationer som är nödvändiga i ansökningsfasen?



Förslag till arbetsprocess för Arbetsförmedlingens stödprogram till arbetsgivare

4 Rekommendationer och förslag

4.1 En alternativ processkarta

Förslaget till en alternativ processkarta illustrerar en kortare process som kan förbättra Arbetsförmedlingens samarbete med småföretag när det gäller matchning och stödprogrammen. På grund av komplexiteten i Arbetsförmedlingens stödprogram är det mycket viktigt att föreslå en praktisk och proaktiv modell för att förenkla samarbetet med småföretagen. Det stora antalet program, med olika regelverk, gör det svårt för handläggare att känna sig trygga i bearbetningen av ansökningar och de dagliga bedömningar som förväntas av dem. Ovanstående diagram utgör en förenklad modell av en alternativ processkarta och erbjuder en bättre generell processtruktur än den nuvarande. Det viktiga är emellertid inte processkartan i sig utan att den kan visa på en idé och struktur som är implementerbar att använda i hela organisationen.

1. I en tid präglad av IT och kommunikationsteknik är det enkelt att lämna en processdel öppen utan processägare. Ingen tar ansvar för denna del av processen eftersom teknik förväxlas med ansvar. Idag har Arbetsförmedlingen fem huvudsakliga kontaktvägar:

I. E-post till lokalkontoret

II. E-post till en handläggare

III. Telefonsamtal till telefonväxeln

IV. Direktsamtal till en handläggare

V. Arbetsgivaren gör ett personligt besök

De här fem sätten att kontakta Arbetsförmedlingen gör det svårt att hålla en långsiktig kontakt med arbetsgivare och bygga upp den nödvändiga samverkan mellan de två parterna som vi genom Jobsökarna märkt att det finns behov av. En av de handläggare på Arbetsförmedlingen vi intervjuat nämnde att småföretagarna föredrog direktkontakt med en handläggare. Det är praktiskt att prata med någon som känner till tidigare kontakter, arbetsgivaren kan få personlig service och förtroende kan byggas upp. Något som även det har bekräftats i projektet Jobsökarna. Det är även värt att notera att ingen av de ingångar som erbjuds till Arbetsförmedlingen utgår från att det är myndigheten som kontaktar företagen. Det är småföretagaren, med brist på tid, som ska ta det första initiativet för att kunna ta del av Arbetsförmedlingens service och tjänster.

Sammantaget anser därför Företagarna att Arbetsförmedlingen bör inrätta speciella småföretagsenheter på alla kontor, med fokus på att bygga upp starka relationer med småföretag för att bygga upp förtroende och kunskap. Arbetet bör präglas av en uppsökande och behovsorienterad verksamhet. Denna enhet ska

bestå av handläggare som enbart arbetar med småföretagarrelaterade ärenden och som befinner sig ute hos företagen. Därmed erbjuds en direkt motorväg in till Arbetsförmedlingens kandidatbank och tjänster.

2. Lokalkontorets handläggare för småföretag axlar hela ansvaret för direktkontaktarna med småföretag och bygger upp relationerna för att lära sig mer om deras behov. De ska hjälpa småföretag att identifiera arbetsuppgifter som kan skapa arbetstillfällen, informera om tillgängliga stödprogram från Arbetsförmedlingen och tipsa om marknadsutvecklingen. De ska ansvara för kontroll i steg (2).

Handläggarna förväntas därför ha tillgång till god marknads- och arbetsmarknadsinformation och vara beredda att göra sitt yttersta för småföretagen. De är den första kontaktpunkten i denna nya relation, som också kommer att vara mer uppsökande och kundorienterad.

3. Steg (3) i processkartorna bör vara den punkt där all insamlad information uppdateras i AIS och matchning av kandidater utförs. Efter matchningen bör endast tre kandidatförslag skickas till den tilltänkta arbetsgivaren för bedömning om inte arbetsgivaren uttryckligen önskar ett större urval.

Antalet CV:n bör, som nämnts ovan, begränsas till de tre bästa matchningarna och bestå av en sammanfattning på en sida med nödvändiga uppgifter från Arbetsförmedlingen samt ett detaljerat CV. Till viss del finns detta redan men måste kombineras med uppgifter om vilka arbetsmarknadspolitiska stöd som den arbetssökande kan omfattas av. Vid ett urval om tre CV:n krävs att handläggarna måste göra ett ännu bättre jobb med matchning och bedömning när de väljer ut de bästa kandidaterna som uppfyller arbetsgivarens krav. Om det inte går att hitta de bästa kandidaterna på kort tid bör de informera arbetsgivaren och presentera de bästa tillgängliga alternativen.

I Företagarnas panel framgår att ett vanligt förekommande klagomål från småföretagen är att de blivit tillsända fel kandidater. På kort sikt är lösningen att handläggarna lägger större vikt på att utvärdera CV:n och använda rätt sökord i sina databaser. På lång sikt är det kompetensförsörjningen som behöver utvecklas. Här krävs en ökad samverkan och transparens i utbildningssystemet mellan olika aktörer som erbjuder utbildningar som exempelvis kommuner/komvux, universitet och högskola, folkhögskolor, gymnasieskolor och arbetsmarknadsutbildningar för att nämna några. Gemensamt bör dock vara att utbilda för arbetsmarkandens behov och att uppmuntra individer att utbilda sig inom områden som leder till jobb. Denna utmaning och ansvar är emellertid något som sträcker sig betydligt längre än enbart till Arbetsförmedlingen.

4. Steg (4) bör fungera som den centrala kontrollpunkten för småföretag. Alla nödvändiga kontroller bör göras endast en gång och resultatet registreras i AIS. För att påskynda denna process behöver Arbetsförmedlingen skapa en bättre

kommunikation och förbättra informationsutbytet ytterligare, med alla berörda organisationer. Det är Företagarnas bedömning att hela kontrollprocessen kan minskas ned till 10 minuter med rätt IT-infrastruktur och uppkoppling till de berörda organisationerna. I dagsläget är det detta steg som drar ut mest på tiden och behöver snabbas upp. För de fall som kontakt ska tas med fackförbund kan detta förväntas ta mer tid, dock bör dagens praxis om 5 arbetsdagar sänkas.

5. Steg (5) bör vara en enkel och direkt process: utbetalningen bör aktiveras automatiskt från skattekontoret. Ett av de största problemen här är det månatliga ifyllandet av blanketter innan utbetalningen godkänns. Detta skapar onödiga problem. Om skattekontoret kan bekräfta direkt till AF att korrekt skatteinbetalning från berörd arbetstagare, eller arbetsgivarens skatteavdrag för denna arbetstagare, har mottagits, bör det nödvändiga stödet till arbetsgivaren för denna arbetstagare också betalas ut.

6. Kommunikationen mellan Arbetsförmedlingen och de arbetssökande bör också förbättras genom en mer konsekvent användning av e-post, telefonsamtal och SMS. Traditionell postgång bör endast användas när det krävs en underskrift av den arbetssökande alternativt bör ett ökat användande av elektronisk signatur användas för personer inskrivna på Arbetsförmedlingen.

Målsättningen med den nya processmodellen är att minska handläggningstiden till högst 24 timmar, vilket kan vara realistiskt om ovanstående rekommendationer analyseras ytterligare samt implementeras med omsorg och i sin helhet. Här skall dock nämnas att mycket av tekniken, i många delar, redan finns på plats, men att användningen i den dagliga handläggningen av ärenden på AF behöver tillämpas i hela organisationen. Detta kommer att bidra till att bygga upp ett starkt förtroende bland småföretagarna och förbättra den servicemåluppfyllelsen gentemot målgruppen som Företagarna anser bör införas. Det kommer också att frigöra både tid och resurser att kunna arbeta mer fokuserat, uppsökande och behovsorienterat mot småföretagen.

4.2 Rekommendationer

Slutsatserna av våra analyser av Arbetsförmedlingens processer samt de intervjuer som vi har genomfört har resulterat i ett antal rekommendationer som vi tror att regeringen tillsammans med Arbetsförmedlingen bör utveckla och implementera. Vi tror att vi genom dessa rekommendationer har lyckats identifiera de relevanta förbättrings- och förändringsområden som kan leda till en mer småföretagarvänlig Arbetsförmedling.

1. Genomför 50–50-modell.

Arbetsförmedlingen bör fördela sina arbetsinsatser mot arbetsgivare och arbetslösa lika enligt en 50–50-modell, eftersom båda parter är en förutsättning för att ett arbete ska kunna förmedlas. Denna modell bör implementeras genom en tydlig politisk styrning.

2. Inför Småföretagarenheter.

Arbetsförmedlingen bör inrätta särskilda småföretagarenheter samt avdela personal på varje kontor, som enbart arbetar med kundgruppen småföretag. Även denna rekommendation bör ske utifrån en politisk beställning.

3. Utveckla småföretagarkompetensen.

Handläggarna på småföretagsenheterna behöver utveckla en specifik småföretagskompetens, med insikt om de särskilda förutsättningar som gäller för småföretag, både i hur företagen styrs och vad det innebär för krav på medarbetarna. I sammanhanget är det värt att påpeka att man inte enbart kan gå på en SNI-kod när man rekryterar och matchar till ett småföretag. Det ger ett för grovt matchningsunderlag som riskerar att leda till att fel kandidater presenteras för företagaren och som därmed kan försämra relationen med Arbetsförmedlingen.

4. Utvärdera service.

Kundservice och kundnöjdhet bör regelbundet utvärderas och redovisas specifikt ur småföretagarsynpunkt via återkommande enkäter, intervjuer och utvärderingar. Dess resultat bör redovisas med regelbundenhet till regeringen.

5. Effektivisera externt informationsutbyte.

Utveckla berörda myndigheters och organisationers informationsutbyte så kontroller och informationsinhämtning i samband med handläggningen, effektiviseras i syfte att minska tidsåtgången. Det behövs ökade krav på en snabbare återkoppling från en del parter som är involverade i handlägningsprocessen.

6. Effektivisera beslutprocesserna.

Säkerställ en så enhetlig tillämpning som möjligt i handläggningen av alla arbetsmarknadspolitiska stöd. Handläggare bör som praxis ges större befogenheter och stöd för att självständigt kunna fatta beslut om alla ansökningar från småföretag utan att behöva remittera ärendet till en upptagen kontorschef eller kollega. Det kräver sannolikt ännu mer förenklade, precisa och användarvänliga checklistor och manualer för att minska risken för felbeslut. Samtidigt som det kan spara tid som nu går åt till att läsa manualer och regelverk och istället fokusera på en så bra matchning som möjligt.

7. Tydliggör arbetssökandes stöd.

Införliva i kandidatpresentationen det arbetsmarknadspolitiska stöd som en arbetssökande kan omfattas av. Det gör det enklare för företagaren att värdera kunskap, erfarenhet och kompetens i relation till kostnad.

8. Inför policy för kundkommunikation.

En tydlig standardpolicy för effektiv kundkommunikation bör tas fram för att korta ansökning- och handläggningstiden. Komplettera därefter med regelbundna utvärderingar av att policyn följs.

9. Inför nyckeltal för handläggning.

Handläggare bör ha som mål (nyckeltal) att handläggningstiden för ansökningar om ekonomiskt stöd från arbetsgivare ska vara 24 timmar, och högst tre arbetsdagar för specialfall.

10. Anpassa försäkringskraven.

Försäkringskraven för småföretag bör förändras och anpassas för att ge företagen möjlighet att välja annan försäkringsgivare än enbart Fora, för att få tillgång till förmedlingens stöd. Se bilaga 3 för mer detaljer.

5 Källförteckning

1. Företagarna, internt underlag – Arbetsmarknad: kartläggning av anställningsformer och stödåtgärder. September 2012.

2. Statistiska centralbyrån: www.scb.se
<http://www.scb.se/Statistik/NV/NV0109/>

2010A01x/NV0109_2010A01x_SM_NV19SM1202.pdf

3. Företagarnas panel om Arbetsförmedlingen oktober 2012

4. Företagarnas interna rapport om försäkringsskydd (bifogad nedan)

5. Arbetsförmedlingens hemsida www.arbetsformedlingen.se

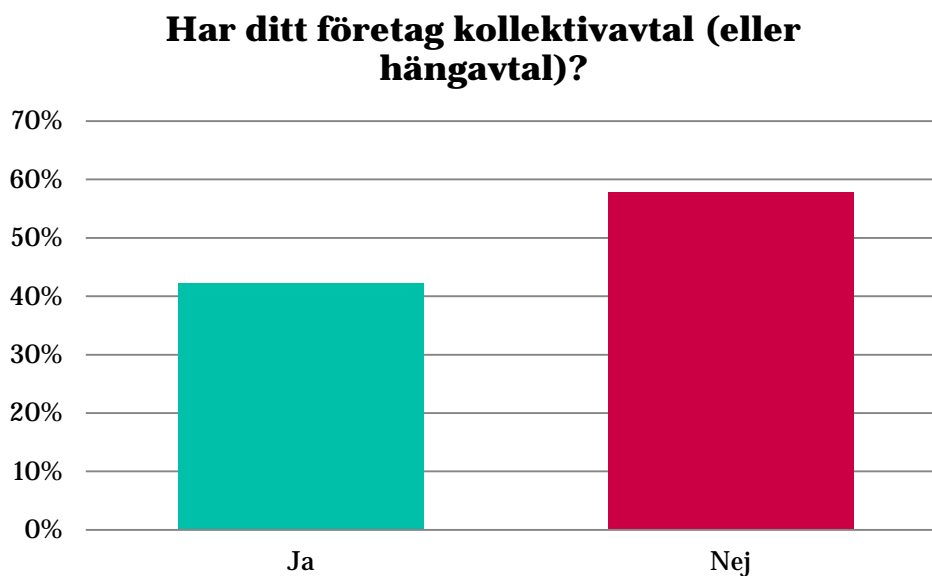
6 Bilagor

6.1 Bilaga 1. Panelundersökning Företagarna 2012

Allmänt om Företagarnas panel

Panelen är självrekryterad och har i dagsläget knappt 4000 anmälda deltagare. Typiskt sett genererar panelen 800-1400 svar beroende på när den skickas ut, komplexiteten och frågeställningarna. Panelen används främst för att ge en indikation i aktuella frågor och kommuniceras inte regelbundet från Företagarnas sida, främst därför att paneler är svåra att kvalitetssäkra.

Som alla självvalda paneler finns metodproblem. Utan ett slumpmässigt urval är det omöjligt att tala om statistisk signifikans. Det är svårt att göra en bedömning av hur bortfallet ser ut och vad det beror på. Det är också svårt att helt försäkra sig mot aktivism från ett fåtal deltagare. Samtidigt är Företagarnas erfarenhet av panelen goda. I och med att frågorna sällan berör partipolitik är risken låg för ideologiskt motiverad aktivism från respondenterna. Frågorna som ställs berör utan undantag företagets verklighet och vid tidigare jämförelser med inköpta mätningar med slumpmässigt urval har resultaten visat sig hålla. Panelundersökningen nedan om Arbetsförmedlingen, genomfördes i oktober 2012.



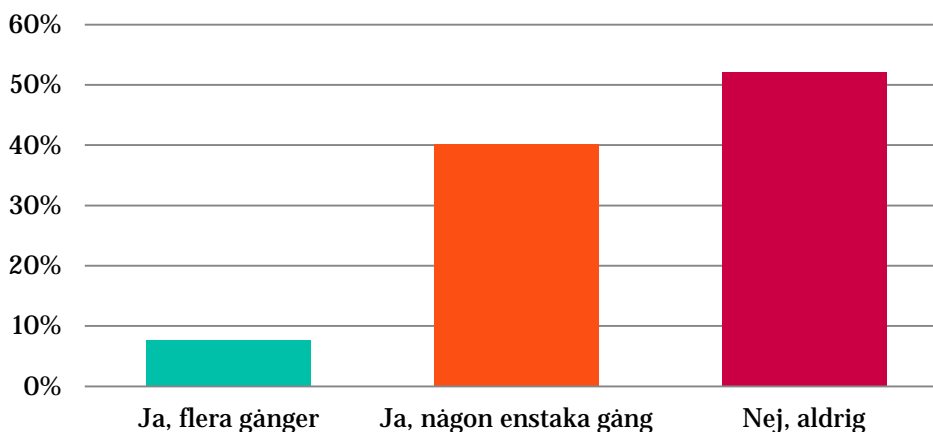
*Besvarad av: 1106 / 1140

Känner du till Arbetsförmedlingens stöd för att anställa ungdomar, arbetslösa, utlandsfödda och personer med funktionsnedsättning?



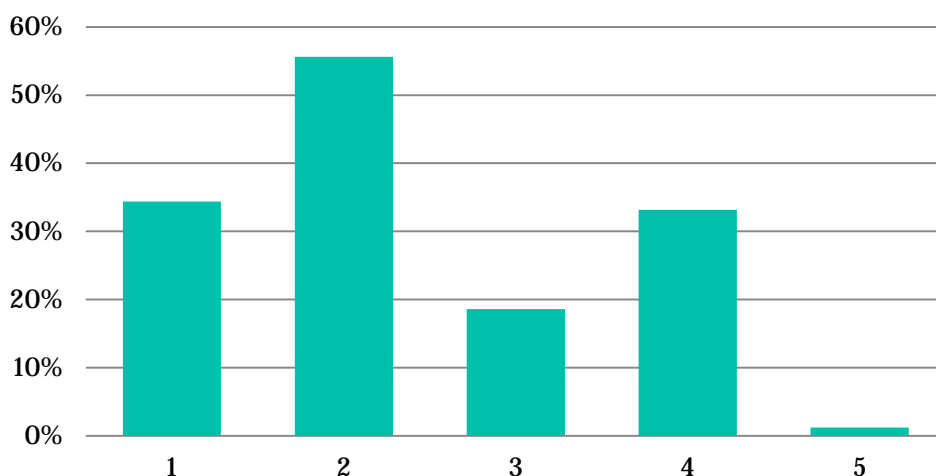
*Besvarad av: 1106 / 1140

Har du använt dig av Arbetsförmedlingens stödåtgärder för att anställa någon ur dessa grupper?



*Besvarad av: 884 / 1140

För vilken/vilka grupp har du använt stödätgården?



*Besvarad av: 419 / 1140

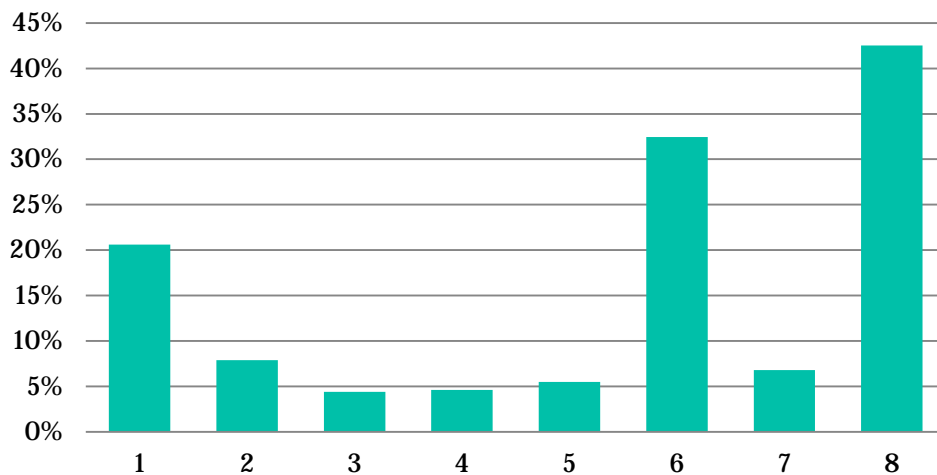
- 1 Unga arbetslösa under 25 år
- 2 Arbetslösa över 25 år eller de som varit arbetslös under en längre tid
- 3 Personer utländsk bakgrund
- 4 Arbetslösa med funktionsnedsättning
- 5 Vet ej

Har de arbetstagare som du anställt med stödätgårder fått ett varaktigt arbete hos dig efter åtgärdens utgång?



Besvarad av: 419 / 1140

Varför har du inte utnyttjat Arbetsförmedlingens stöd?



*Besvarad av: 456 / 1140

- 1 Stöden är inte utformad för att passa mina behov.
- 2 Systemet med att erhålla stöden är för komplicerat
- 3 Att söka stöden tar för lång tid
- 4 Kraven på samverkan med Arbetsförmedlingen är för omfattande
- 5 Arbetsförmedlingen kräver kollektivavtal/försäkringar som jag inte har
- 6 Jag använder mig inte av Arbetsförmedlingens tjänster när jag rekryterar.
- 7 Känner inte till stöden.
- 8 Annat

6.2 Bilaga 2. Arbetsförmedlingens program

Arbetsförmedlingens program, krav, Kontroller och bestämmelser.													
Program/ Krav	Skatteskuld	Betalningsanmärkning	Näringsförbud	Fackförening	Kontorschef	Bolagsverket	Kollektivavtal	Försäkring	Skattekontorets arbetsgivarregister	Privat/offentligt	Ersättningsperiod	Ersättningsstorlek	Särskilda bestämmelser
Särskilt anställningsstöd i form av Instegejobb	X	X	X	X			X	1. Arbetskadeförsäkring, 2. Grupplivförsäkring, 3. Tilläggs pensionsförsäkring, 4. Tilläggs sjukförsäkring, 5. Omställningsförsäkring	X	X	Så länge som arbetsgivaren har ett giltigt arbetsförhållande. Max 24 månader om >51%, <50% max 6 månader	80% av lönen eller 800 sek/arbetsdag (5 dagar/vecka)	Endast för normala arbetsdagar i veckan inkl sjukersättning. Om den anställde är sjuk utan att sjukansölan sig kan detta bidrag inte betalas ut till arbetsgivaren. Om han/hon arbetar deltid minskar också bidraget. Lönespedifikationer måste uppvisas.
Särskilda anställningsstöd	X	X	X	X			X	Som ovan	X	X	Max 12 månader	85% av lönen eller 890 sek/arbetsdag	Du kan inte få stöd om du får/har fått statliga bidrag
Arbetsering med handlarens									X	X	Max 6 månader	150 sek/dag (5 dag/vecka)	Endast tillgängligt på Spångs och Tenasas AF-kontor
Nyarktsjobb/särskilda nyarktsjobb	X	X	X				X		X	X	Åldern 21-26, max 12 månader eller 5 år, 27-55, 5 år, 56-max 10 år	Åldern 21-26, 31,42% arbetsgivareavgift, 21-26 eller 12 månader arbetslös, dubbel arbetsgivaravgift.	Kopia av anställningskontrakt krävs.
Lönebidrag	X	X	X	X			X	X	X		Max 4 år	Upp till 16 700 sek/mån	Arbetsförmedlingen gör bedömningen tillsammans med arbetsgivaren och den anställde
Praktiskt basår										X	6-12 månader	200 sek/angiven dag, max 5 dagar i veckan	
Styvdatt arbete hos offentlig arbetsgivare				X			X				Max 1 år	Upp till 16 700 sek/månad	Endast för offentliga sektorn
Stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen					X							max 100,000 sek	Endast privatägt företag
Stöd till personligt biträde											Så länge som den anställde behöver det	upp till 60,000 sek/år, privatägt företag, upp till 120 000 sek/år	
Stöd till tolkostnader												Upp till 50 000 sek/år	
Trygghetsanställning	X	X	X	X	X	X	X		X	X	Max 4 år	Upp till 16 700 sek/månad	Samma som nedan
Utvecklingsanställning	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Max 1 år	Upp till 16 700 sek/månad	Kräver försäkring om du inte har kollektivavtal. Kopia av anställningskontrakt. För anställd i privata sektorn krävs att du tecknar alla försäkringar hos försäkringsbolaget Fora. Privat anställda tjänsteleverantörer måste teckna arbetskadeförsäkring, grupplivförsäkring och tilläggs pensionsförsäkring. Arbetskadeförsäkring måste tecknas hos Fora.

6.3 Bilaga 3 PM försäkringskrav

PM Företagarna

Stockholm

2013-04-03

Arbetsförmedlingens krav på försäkringsskydd för arbetsgivare vid nyttjande av insatser och stödåtgärder.

Bakgrund

I samband med Företagarnas projekt "Jobsökarna" gör organisationen en sammanställning över vilka krav som Arbetsförmedlingen (AF) ställer på arbetsgivare för att de ska få nyttja vissa utvalda insatser och stödåtgärder som förmedlingen tillhandahåller. Resultatet presenteras i detta pm. Följande insatser och stödåtgärder ingår i sammanställningen:

- Nystartsjobb
- Särskilt Anställningsstöd inklusive Instegsjobb
- Arbetsplatsintroduktion
- Jobb- och utvecklingsgarantin
- Praktik

Sammanställningen berör enbart de krav på försäkringsskydd som ställs av AF. AF:s krav på försäkringsskydd regleras, för i denna sammanställning behandlade insatser och åtgärder, av lagstadgade förordningar.

Nystartsjobb

AF ställer inga krav på försäkringsskydd för nystartsjobb.

Särskilt anställningsstöd inklusive instegsjobb

Krav att arbetsgivaren ska erbjuda med kollektivavtal likvärdigt försäkringsskydd innehållande:

1. Arbetsskadeförsäkring
2. Grupplivförsäkring
3. Tjänstepensionsförsäkring
4. Tilläggsjukförsäkring
5. Omställningsförsäkring

Arbetsplatsintroduktion

Arbetsgivaren/anordnaren har arbetsmiljöansvaret och ska därför följa arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. AF ställer inga egna krav på försäkringsskydd.

Jobb- och utvecklingsgaranti

Arbetsgivaren/anordnaren har arbetsmiljöansvaret och ska därför följa arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. AF ställer inga egna krav på försäkringsskydd.

Praktik

Arbetsgivaren/anordnaren har arbetsmiljöansvaret och ska därför följa arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. AF ställer inga egna krav på försäkringsskydd.

Kort beskrivning av de nämnda försäkringarna

Arbetskadeförsäkring ger ersättning till den försäkrade när denne råkar ut för olycka eller sjukdom på arbetet eller under färd till/från detta.

Grupplivförsäkring ger ersättning till den försäkrades efterlevande om denne avlider. Normalt går det även att teckna till förtidskapital som ger ersättning vid sjukdom eller olycksfall.

Tjänstepensionsförsäkring (eller avtalspensionsförsäkring) tecknas av arbetsgivare eller arbetstagare med arbetstagaren som förmänstagare för att säkerställa och reglera utbetalning av den försäkrades tjänstepension.

Tilläggsjukförsäkring ger den försäkrade fortlöpande utbetalning av försäkringsersättning vid arbetsförmåga. Ersättning och premie bestäms av den försäkrades inkomst.

Omställningsförsäkring består av omställningsstöd och avgångsbidragsförsäkring. Den förstnämnda ger den försäkrade individuellt stöd att finna ny anställning eller utbildning vid en friställning.

Avgångsbidragsförsäkring ger kontant ersättning vid friställning.

Försäkringarnas tillgänglighet för företagare/arbetsgivare

	Företagarna Försäkringar erbjuder försäkringen idag	Företagarna Försäkringar har möjlighet att skaffa försäkringen	Försäkringen finns tillgänglig för småföretagare på den öppna försäkringsmarknaden
Arbetsskadeförsäkring	Delvis	-	JA (men enbart genom FORA)
Gruppliv- försäkring	JA	-	JA
Tjänstepensionsförsäkring	NEJ	JA	JA
Tilläggsjukförsäkring	NEJ	JA	JA
Omställningsförsäkring	NEJ	NEJ	Delvis (ej omställningsstöd) (avgångs bidragsförsäkring enbart genom FORA)

Slutsatser och kommentarer

- Försäkringskraven varierar mellan de olika insatserna. Sannolikt skulle en enhetlig hantering av försäkringskraven avseende insatserna som AF erbjuder förenkla nyttjandet och arbetsprocesserna. Detta önskemål hade även AF:s representanter vid mötet med dem.
- En komplett omställningsförsäkring kan idag ej tecknas av företagare utan kollektivavtal. Försäkringen består av två delar: omställningsstöd och avgångsbidragsförsäkring. Omställningsstöd kan enbart tecknas av arbetsgivare med kollektivavtal. Avgångsbidragsförsäkring finns tillgänglig för alla arbetsgivare men enbart genom FORA.
- Vid mötet mellan AF och Företagarna såg AF:s personal att en förändring som förenklar processen för småföretagare att nyttja förmedlingens tjänster är bra. AF menar dock att detta är en politisk fråga som de själva har liten möjlighet och rätt att driva. För att få förändring så ser AF att det behövs en förordningsförändring för att ha samma eller liknande regler vid olika stöd.

Källor och informationsinhämtning

1. Möte och intervju hos Arbetsförmedlingen 130425.
2. Informationsblad för berörda insatser och stödåtgärder, tillgängliga på AF:s hemsida.
3. Mailkorrespondens mellan Johan Abrahamsson och Fredrik Klingsestad m.fl. daterad 130420 samt 130502.
4. AF:s interna informationsdokument "SAS & Instegsjobb – Arbetsgivare utan kollektivavtal".

företagarna

Huvudkontor: Rådmansgatan 40, 106 67 Stockholm. Telefon 08-406 17 00. info@foretagarna.se.
www.foretagarna.se