



# Mismatch!

en rapport om Arbetsförmedlingen  
och svensk arbetsmarknad

november 2023

företagarna

Företagarna företräder 60 000 företagare och har 2 000 förtroendevalda. Vi erbjuder nätverk, kunskap och praktisk hjälp samt driver utvecklingen för ett bättre företagsklimat, så att företagare får rätt förutsättningar för att kunna utveckla sin verksamhet och nå sina mål.

# INNEHÅLL

---

<b>Inledning</b> .....	<b>4</b>
<b>Arbetsmarknadspolitiska utmaningar</b> .....	<b>5</b>
Svensk arbetsmarknad under 2000-talet – insider/outsider-problematiken ökar .....	5
<b>Arbetsförmedlingen – mer utmaningar än lösningar</b> .....	<b>10</b>
Viktiga politiska beslut och reformer .....	10
Förtroendet för Arbetsförmedlingen.....	12
Vad är det som inte fungerar? .....	13
<b>Vägen framåt – ge Arbets-förmedlingen nytt jobb!</b> .....	<b>16</b>
Förslag för ett företagsammare Sverige: .....	16
<b>Referenser</b> .....	<b>19</b>

## Rapportförfattare



Catharina Bildt Grape  
arbetsmarknadspolitisk  
expert, Företagarna

# INLEDNING

---

Sverige har en rik historia av entreprenörskap och företagsamhet där näringsliv och företag har bidragit till att forma både den nationella och globala ekonomin. Framstående innovatörer och företagsledare har lämnat sina avtryck på världsscenen och har gjort Sverige känt som en plats för framstående företagsamhet. Men även i det lilla samhället har ofta lokala företagare bidragit till utveckling, engagemang och att sätta orten på kartan. Ofta lyfts de stora svenska företagen fram som IKEA, Ericsson, Spotify och Klarna, självklart är det företag att inspireras och imponeras av. Samtidigt är det lätt att glömma bort att småföretagen utgör 99,4 procent av alla företag i hela Sverige. Få känner till att det finns 850 000 soloföretag i Sverige som inte har några anställda men som bidrar till jobbskapande genom nätverk och samarbeten med andra företag. Utan alla dessa småföretagare hade samhället varit fattigare både på upplevelser, produkter och service men också ekonomiskt.

Om företag ska kunna växa och utvecklas behövs tillgång till arbetskraft med rätt kompetens. För många små- och medelstora företag är tillgången till rätt kompetens det största tillväxthindret.<sup>1</sup> Bristen på kompetens är ingen ny fråga utan har under många år varit en utmaning för svenska företag. De företag som inte hittat rätt kompetens i Sverige har använt arbetskraftsinvandring som ett sätt att fylla luckorna på arbetsplatsen. Företagarna ser med oro på politiska beslut som kommer att försvåra ytterligare för företagen att kunna anställa arbetskraft utanför EU. Bristen på kompetens har inte uppstått ur tomma intet, det handlar om mångårig mismatch mellan utbildningsutbud och arbetsmarknadens efterfrågan. Det handlar om stora utmaningar på arbetsmarknaden där många människor har svårt att få jobb. De myndigheter och aktörer som ansvarar för genomförande av arbetsmarknadspolitiken har svårt att klara sina uppdrag.

Företagarna strävar efter att vara en konstruktiv röst i debatten om arbetsmarknadspolitiken. Den här rapporten syftar till att ge en kort beskrivning av utmaningarna på arbetsmarknaden, varför Arbetsförmedlingen inte fungerar för små- och medelstora företag, och Företagarnas förslag på vägen framåt.

---

<sup>1</sup> Småföretagsbarometern, 2023

# ARBETSMARKNADSPOLITISKA UTMANINGAR

I detta kapitel ges en kort beskrivning av utvecklingen på svensk arbetsmarknad under 2000-talet, och hur sysselsättningsgraden och arbetslösheten har utvecklats under de senaste 20 åren. Under dessa år sker dramatiska förändringar i svensk befolkningsstatistik som är värda att notera (siffror anges i tusental).

**Tabell 1.** Befolkningsstatistik

	2000	2010	2022
Folkmängd 31 december	8 882 792	9 415 570	10 521 556
Utrikes födda	1 003 798	1 384 929	2 145 674
Andel utrikes födda i procent	11,3	14,7	20,4

Källa: SCB Befolkningsstatistik i sammandrag

Mellan åren 2000 och 2022 ökar folkmängden med drygt 1,6 miljoner personer, varav över 1 miljon av dessa utrikes födda. Det innebär att andelen utrikes födda nästan fördubblas i Sverige under drygt 20 år.

## Svensk arbetsmarknad under 2000-talet – insider/outsider-problematiken ökar

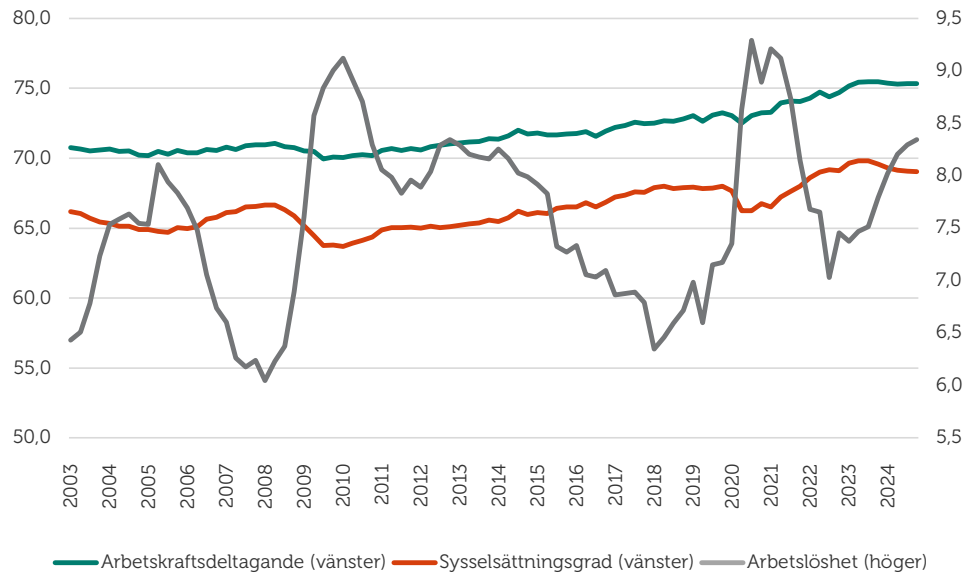
### STIGANDE TREND FÖR ARBETSKRAFTEN

Andelen personer som ingår i arbetskraften<sup>2</sup> visar en stigande trend under 2000-talet, vilket också har bidragit till en positiv utveckling gällande sysselsättningsgraden<sup>3</sup>. En stigande sysselsättningsgrad där fler i befolkningen har ett jobb att gå till är positivt för svensk ekonomi. Som framgår av diagrammet nedan har utvecklingen för arbetskraftsdeltagande och sysselsättningsgraden följts åt de senaste 20 åren och ökat ca fem procent mellan 2003 och 2023. Arbetslösheten varierar av naturliga skäl, med höga nivåer under finanskrisen 2008 och åren därefter. Även effekterna av covid-19-pandemin 2020-2021 syns tydligt då arbetslösheten stiger markant för att sedan kraftigt falla tillbaka. Vi ser dock en stigande trend i arbetslösheten under 2023 vilket kopplas till ökande inflation och oro i omvärlden som påverkar ekonomin.

<sup>2</sup> SCB:s definition av "i arbetskraften" omfattar personer som är antingen sysselsatta eller arbetslösa

<sup>3</sup> Andel av befolkningen som är sysselsatta

**Figur 1.** Sysselsättningsgrad, arbetslöshet och arbetskraftsdeltagande, procent av befolkningen respektive arbetskraften, säsongsjusterad

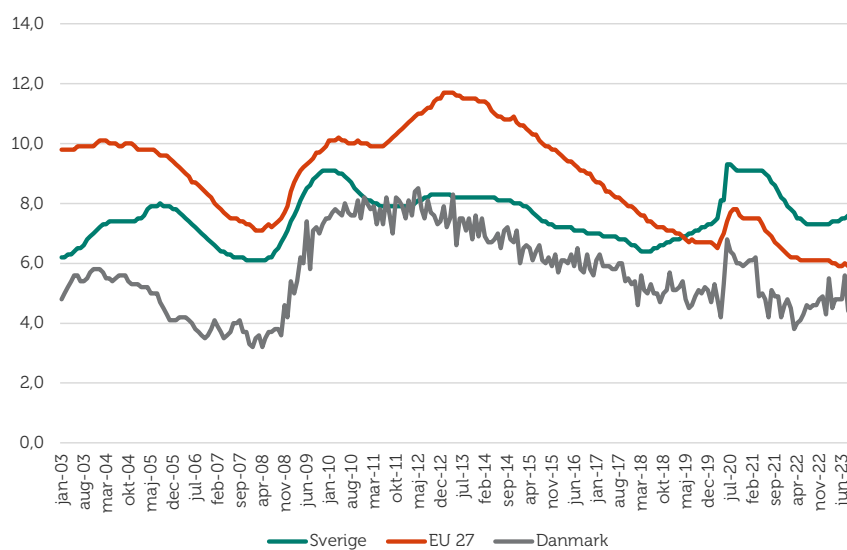


Källa: SCB och Konjunkturinstitutet

### ARBETSLÖSHETEN STIGER MER I SVERIGE ÄN I JÄMFÖRBARA LÄNDER

Arbetslösheten<sup>4</sup> i Sverige har visat en svagt stigande trend under 2000-talet och skiljer sig från utvecklingen i EU-området. Arbetslösheten i Sverige har stigit från 6,2 procent i januari 2003 till 7,5 procent i juni 2023. Snittet för EU-27 visar en markant minskning av arbetslösheten från en hög nivå på 9,8 procent i januari 2003 till 5,9 procent i juni 2023. Den svenska arbetslösheten är en av de högsta i Europa och högre än i alla länder med någorlunda liknande förutsättningar gällande näringslivsstruktur. Det är enbart Spanien och Grekland som har en högre arbetslöshet än Sverige.

**Figur 2.** Arbetslöshet 15–74 år, internationell jämförelse



Källa: Eurostat, via Ekonomifakta

<sup>4</sup> Andel av arbetskraften som saknar jobb

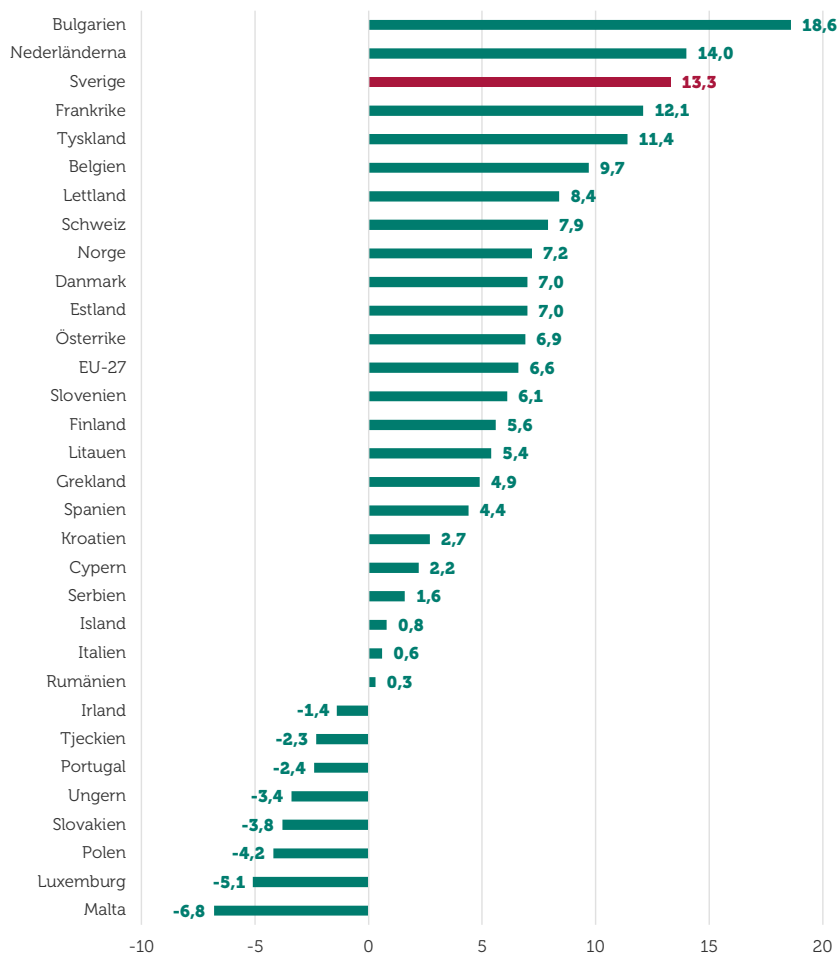


## HÖG SYSSELSÄTTNING MEN STORT UTANFÖRSKAP

En utmaning för svensk arbetsmarknad är de stora skillnaderna mellan de som är i arbete och de som står utanför arbetsmarknaden. Som framgår ovan är arbetskraftsdeltagandet och sysselsättningsgraden i Sverige hög, men grupper med svag anknytning till arbetsmarknaden, som ungdomar, nyanlända invandrare och utrikes födda som inte kommit i arbete, har halkat efter och det tar fortfarande lång tid för de som invandrar att få sitt första jobb. Arbetslösheten är hög i Sverige jämfört med övriga EU länder och blir än mer problematisk om siffrorna delas upp baserat på inrikes och utrikes födda. Särskilt lång tid tar det för utrikes födda kvinnor att komma i arbete i Sverige.

Sverige uppvisar den tredje största skillnaden i sysselsättningsgrad mellan inrikes och utrikes födda i Europa. Som framgår av tabellen nedan är vi inte ensamma om denna problematik. Stora skillnader i sysselsättningsgrad förekommer också i länder som Tyskland och Frankrike. Sverige har under lång tid legat i topp vad gäller skillnader i sysselsättningsgrad mellan inrikes och utrikes födda vilket delvis förklarats av att kvinnor i Sverige arbetar i högre utsträckning jämfört med kvinnor i Europa. Samtidigt kan noteras att flera länder ligger på minusresultat i jämförelsespalten, vilket innebär att utrikes födda arbetar i högre utsträckning än inrikes födda. Detta förklaras delvis av hög arbetskraftsinvandring till dessa länder.

**Figur 3.** Skillnad i sysselsättning mellan inrikes och utrikes födda (Sysselsättningsgap), 20–64 år, procentenheter år 2022



Källa: Eurostat, via Ekonomifakta

Anmärkning: Skillnaden anges i procentenheter. I Sverige är sysselsättningsgraden bland inrikes födda 85,7 procent och utrikes födda 72,4 procent. Sysselsättningsgapet blir då 13,3 procentenheter.

## TRENDER OCH UTVECKLING SOM PÅVERKAR SVENSK ARBETSMARKNAD

Sverige är ett litet och exportberoende land vilket innebär att vi påverkas i hög utsträckning av det som sker i vår omvärld. Några trender som varit starka under 2000-talet och som fått direkt påverkan på svensk arbetsmarknad är:

### Ökad globalisering

Globalisering, och då framför allt ekonomisk globalisering, handlar om att världens ekonomier integreras i högre utsträckning. Det sker bland annat i form av förflyttning av produkter, tjänster, teknik och information mellan länder. Ökad globalisering innebär både ökad konkurrens och ökade möjligheter.

### Ökad automatisering

Automatisering betyder i vardagligt tal att man låter en maskin eller teknik utföra ett arbete. Ökad automatisering skapar möjligheter för en smartare välfärd och att frigöra resurser - förutsatt att det används på rätt sätt. Samtidigt ställer ökad automatisering krav på nya kunskaper och kompetenser hos arbetskraften, vilket leder till behov av kompetensutveckling och kompletterande utbildningar.

### Kompetensbrist och matchningsproblem

Genom ökad globalisering och automatisering ändras arbetsmarknadens behov. Om utbildningssektorn inte är flexibel och kan tillhandahålla kompletterande utbildningar eller rätt antal utbildningsplatser för efterfrågade yrken kommer kompetensbrist att uppstå. En ytterligare konsekvens blir att det uppstår en klyfta mellan de färdigheter och kompetenser som arbetskraften har och de som efterfrågas på arbetsmarknaden, vilket resulterar i en bristande matchning.

### Lång tid att etablera nyanlända på arbetsmarknaden

Det tar lång tid för nyanlända att etablera sig på arbetsmarknaden. Det är dock viktigt att notera att nyanlända inte är en homogen grupp, och det är stora skillnader på utbildningsnivå. För dem som har gymnasial och eftergymnasial utbildning har hälften fått arbete efter ca 3 år. För de som saknar gymnasial utbildning tar det betydligt längre tid; först efter 14 år har ca hälften kommit in på arbetsmarknaden.<sup>5</sup>

### Demografiska förändringar

De senaste 20 åren har befolkningen i Sverige ökat med nästan två miljoner personer, där migrationen står för en betydande del. Samtidigt blir vi också äldre vilket påverkar både arbetskraftens sammansättning och trygghetssystemen. Den demografiska utvecklingen skapar också en ökad efterfrågan i vissa sektorer, som hälso- och sjukvård, samtidigt som det kan finnas brist på arbetskraft inom andra områden.

### Arbetslivets flexibilitet

Covid-19-pandemin förändrade arbetsmönster i en hastighet vi tidigare inte upplevt. Med de nya arbetssätten kom krav på ökad flexibilitet och distansarbete som skapade nya utmaningar och möjligheter för arbetstagare och arbetsgivare. Anpassning av arbetsmarknadslagstiftning, arbetsmiljöregler och arbetsplatskultur kommer vara fortsatt aktuellt i framtiden.

<sup>5</sup> <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Integration/forvarvsfrekvens-efter-vistelsetid-och-utbildningsniva/>



## HUR PÅVERKAS FÖRETAGEN AV DE ARBETSMARKNADSPOLITISKA UTMANINGARNA?

En rad faktorer påverkar företagens villkor och förutsättningar, inte minst konjunkturen. I högkonjunktur ökar ofta efterfrågan på varor och tjänster vilket gynnar de flesta företag. Även arbetsmarknaden påverkas av konjunkturen, där det i högkonjunktur finns en stark efterfrågan på arbetskraft medan det i lågkonjunktur och osäkra tider är svårare att behålla personal. Företagarna företräder ca 60 000 företagare vars medelantal anställda ligger mellan fyra och fem personer. I ett företag med få anställda spelar den individuella kompetensen stor roll - inte minst då en person ofta har flera ansvarsområden inom företaget. Att hitta rätt kompetens blir ofta avgörande för att småföretag ska kunna bedriva sin verksamhet.

Som framgår av redovisningen ovan har den svenska arbetsmarknaden de senaste 20 åren blivit allt mer tudelad. De stora skiljelinjerna går mellan inrikes födda och utrikes födda, mellan de som har gymnasial- eller eftergymnasial utbildning, och de som saknar gymnasieutbildning, samt mellan de som har jobb och de som står utanför arbetsmarknaden. Detta har skett parallellt med de faktorer som nämns ovan, i form av ökad globalisering och automatisering samt en växande kompetensbrist. Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät från juni 2022 visar att sju av tio företag har försökt rekrytera men att lika många upplever svårigheter att hitta rätt kompetens.<sup>6</sup> Tre av tio rekryteringsförsök misslyckas helt vilket får konsekvenser för företagen. Allt fler företag uppger att de måste säga nej till uppdrag och att planerad expansion uteblir. Det är självklart oroväckande att företag tvingas säga nej till uppdrag då det försvårar den långsiktiga tillväxten i Sverige och ytterst svensk konkurrenskraft. Det påverkar också tillväxten av nya arbetstillfällen negativt.

<sup>6</sup> [https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/utbildning/kompetensbristen-far-konsekvenser-for-hela-samhallet\\_1187345.html](https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/utbildning/kompetensbristen-far-konsekvenser-for-hela-samhallet_1187345.html)

# ARBETSFÖRMEDLINGEN – MER UTMANINGAR ÄN LÖSNINGAR

Arbetsförmedlingens huvudsakliga uppdrag är att så effektivt som möjligt föra samman dem som söker medarbetare med dem som söker jobb. Myndigheten Arbetsförmedlingen bildades den 1 januari 2008 i samband med att länsarbetsnämnderna lades ner. Länsarbetsnämnderna hade tidigare ansvarat för genomförandet av den statliga arbetsmarknadspolitiken och lydde under Arbetsmarknadsverket. Arbetsförmedlingen är en myndighet som kantats av utmaningar under lång tid. Kritik mot myndigheten har också funnits under lång tid. Sverige avsätter betydande summor för arbetsmarknadspolitiska insatser vilket bidrar till att allmänheten förväntar sig snabb och professionell hjälp. Arbetsförmedlingens budget är, i likhet med andra myndigheters budget, fördelad på olika anslag. Tabellen nedan ger en bild av Arbetsförmedlingens förvaltningsanslag<sup>7</sup>, ramanslag för arbetslöshetsersättning och aktivitetsstöd samt totala budget (i tkr):

**Tabell 2.** Arbetsförmedlingens budget

	2009	2018	2023	ÖKNING 2009-2023
Förvaltningskostnader	4 700 000	8 500 000	7 400 000	2 700 000
Arbetslöshetsersättning och aktivitetsstöd	27 700 000	27 000 000	42 500 000	14 800 000
Total budget	56 000 000	76 800 000	92 000 000	36 000 000

Källa: Prop. 2008/09:1 UO14, Prop. 2018/19:1 UO14, Prop. 2023/24:1 UO14

Mellan åren 2009 och 2023 har Arbetsförmedlingens totala budget ökat med 36 miljarder kronor, förvaltningsanslagen ökat med 2,7 miljarder kronor och arbetslöshetsersättning och aktivitetsstöd ökat med 14,8 miljarder kronor. Det är mycket stora summor gällande samtliga poster. Myndighetens förvaltningskostnader har ökat utan att effektiviteten ökat i motsvarande utsträckning. Det kan även konstateras att anslagen till arbetslösa är mycket stora. Det indikerar en misslyckad arbetsmarknadspolitik och att den myndighet som har att genomföra politiken har stora problem.

## Viktiga politiska beslut och reformer

Några viktiga politiska beslut och reformer som påverkat inriktningen för Arbetsförmedlingens arbete är:

### 2010 – Etableringsreformen träder i kraft

1 december 2010 trädde etableringsreformen i kraft vilket innebar att mottagandet av nyanlända som beviljats uppehållstillstånd i Sverige förstärktes. I och med reformen tog Arbetsförmedlingen över ansvaret för målgruppen nyanlända från kommunerna. I reformen ingick att alla nyanlända skulle få en individuell etableringsplan och ta del av arbetsförberedande insatser, svenska för invandrare (SFI) och samhällsorientering. För att ha rätt till ersättning var deltagande i dessa tre insatser obligatorisk. I reformen skulle SFI och samhällsorientering (som var en ny insats) erbjudas av kommunen och arbetsförberedande insatser erbjudas av Arbetsförmedlingen.

<sup>7</sup> Förvaltningsanslag är de medel som avsätts i den statliga budgeten för att finansiera myndighetens kostnader för förvaltning. Anslaget ska t. ex. täcka kostnader för löner, lokaler, kontorsutrustning och övriga driftskostnader.

### 2010 – Valfrihetssystem för arbetsmarknadspolitiska insatser införs

Lagen om valfrihet, LOV, infördes för Arbetsförmedlingen 2010, vilket innebar att Arbetsförmedlingen fick möjlighet att anordna arbetsmarknadspolitiska insatser baserat på att individen själv väljer anordnare.<sup>8</sup> LOV innebär att alla leverantörer som ansöker och som uppfyller de krav som Arbetsförmedlingen ställer ska släppas in i systemet och att de arbetssökande själva väljer leverantör av tjänsten. Systemet med LOV hade en del barnsjukdomar, vilket resulterade i att de första tjänsterna som användes i systemet, jobbcoacher och etableringslotsar, blev starkt kritiserade. Riksrevisionen pekade i en granskning på att det fanns tydliga brister vad gällde systemet med etableringslotsar och arbetssökandes val av leverantör<sup>9</sup>, utformningen av ersättningssystemet<sup>10</sup> och Arbetsförmedlingens arbete med kontroll och uppföljning av leverantörer<sup>11</sup>.

### 2014 – Insatsen Stöd och Matchning, STOM, införs inom ramen för valfrihetssystemet

Insatsen Stöd och Matchning, STOM, infördes i december 2014 och var en tjänst som erbjöds arbetssökande som bedömdes ha behov av extra stöd för att komma ur arbetslöshet. Målet med tjänsten var att deltagarna skulle hitta ett arbete eller påbörja studier på kortast möjliga tid. Insatsen var inspirerad av det australiensiska systemet, där det i princip bara finns privata arbetsförmedlare, och resultatstyrning och ratingsystem är viktiga komponenter.

### 2019 – Reform av Arbetsförmedlingen

Samarbetspartierna inom Januariavtalet<sup>12</sup> beslutade gemensamt om att reformera Arbetsförmedlingen. Utgångspunkter för reformen var:

”Ett nytt system baserat på LOV ska utvecklas där fristående aktörer matchar och rustar arbetssökande för de lediga jobben. Arbetsförmedlingen kommer att finnas kvar som statlig myndighet, men vara fokuserad på myndighetsansvar i form av kontroll av arbetssökande och av fristående aktörer, arbetsmarknadspolitisk bedömning, digital infrastruktur och statistik och analys. Ersättningen till aktörerna ska i huvudsak utgå från hur väl de lyckas med att få individer i varaktig selsättning, givet behoven hos den arbetslöse. För att säkerställa kvaliteten ska antalet fristående aktörer begränsas, genom att de ska kontrolleras, rangordnas och certifieras och möjligheterna att välja bort besvärliga fall förhindras.”<sup>13</sup>

### 2020 – Insatsen Kundval Rusta och Matcha (KROM) införs

Arbetsförmedlingen fick under 2019 i uppdrag av regeringen att utveckla och förbereda matchningstjänster. Det resulterade i att Arbetsförmedlingen startade tjänsten Kundval rusta och matcha (KROM) i sex leveransområden (32 kommuner) i mars 2020. Insatsen KROM ersatte således STOM i de berörda kommunerna. Reformen av Arbetsförmedlingen har delvis ändrats då reformeringen av Arbetsförmedlingen inte längre ska ”vila på LOV”, utan det är ”den eller de upphandlingsformer som är mest ändamålsenlig för respektive tjänst som ska användas”.<sup>14</sup>

<sup>8</sup> Lagen (2010:536) om valfrihetssystem hos Arbetsförmedlingen och lagen (2008:962) om valfrihetssystem. Se även 4 § 2 förordningen (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen.

<sup>9</sup> Riksrevisionen, Etableringslotsar – fungerar länken mellan individen och arbetsmarknaden, 2014

<sup>10</sup> Sibbmark, Söderström och Åslund, Marknadsmekanismer i teori och praktik – erfarenheter från etableringslotsarna, 2016

<sup>11</sup> Riksrevisionen, Etableringslotsar – fungerar länken mellan individen och arbetsmarknaden, 2014

<sup>12</sup> Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Centerpartiet och Liberalerna

<sup>13</sup> Socialdemokraterna, ”Utkast till sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna,

Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna”, punkt 18

<sup>14</sup> <https://www.aftonbladet.se/debatt/a/narqd5/vi-ar-overens-om-arbetsformedlingen>

## 2022 – Förordning om förmedlingsinsatser införs

Förordningen om förmedlingsinsatser<sup>15</sup> trädde i kraft i juni 2022. Förmedlingsinsatser är ett arbetsmarknadspolitiskt program där arbetssökande rustas och matchas till arbete eller utbildning hos en fristående leverantör. Förmedlingsinsatser kan pågå i maximalt tolv månader och målet är att deltagarna ska få jobb eller påbörja utbildning så fort som möjligt.<sup>16</sup> Enligt regeringens beslut<sup>17</sup> har den som anvisas till förmedlingsinsatser möjlighet att välja mellan olika leverantörer. Arbetsförmedlingen ska sträva efter att den som anvisas till programmet ska ha möjlighet att välja mellan olika leverantörer av insatsen. När Arbetsförmedlingen erbjuder en sådan möjlighet ska myndigheten:

- tillhandahålla jämförbar och lättillgänglig information om leverantörer och anpassa denna efter de enskildas förutsättningar, bl.a. för personer med bristande kunskaper i svenska språket och för personer med funktionsnedsättning, samt
- utveckla och tillhandahålla ett betygssystem för leverantörerna (s.k. rating) som beskriver leverantörernas resultat med hänsyn tagen till deltagarnas bedömda förutsättningar att komma i arbete eller utbildning, i syfte att bidra till att den enskilde kan göra välgrundade val och därigenom till ökad kvalitet och förbättrade resultat över tid.

Matchningstjänsten KROM har ändrats något och kallas nu Rusta och Matcha 2 (ROM 2).

Som framgår av ovan har en viktig del av arbetsmarknadspolitiken de senaste tio åren handlat om att utforma ett system där andra aktörer än Arbetsförmedlingen står för insatserna som ska leda till arbete. Olika komponenter i systemet som vilka individer som ska ha rätt till olika insatser, individens val av aktör, ersättningsystem till aktörer, ratingsystem etc. har varit under förändring. Även om politikens ambition sannolikt har varit att skapa ett system där alla aktörer ges rätt incitament har detta visat sig svårt. Samtidigt handlar möjligheten att få jobb om många andra saker som aktiv matchning, tillgång till relevanta arbetsmarknadsutbildningar och yrkesinriktade språkutbildningar. Även detta är föremål för insatser som Arbetsförmedlingen ansvarar för via upphandling, uppföljning och utvärdering.

## Förtroendet för Arbetsförmedlingen

Debatten om arbetsmarknadspolitiken och Arbetsförmedlingen har varierat i intensitet över tid. Inför valet 2018 krävde de dåvarande Allianspartierna att Arbetsförmedlingen skulle läggas ner<sup>18</sup>. Myndighetens existensberättigande ifrågasattes med grund i dess otillräckliga myndighetsutövning<sup>19</sup>. Allmänhetens förtroende för myndigheten har också varit lågt under lång tid. Statskontoret och SOM-institutet undersöker allmänhetens uppfattning om olika myndigheter och i 2022 års mätning hamnar Arbetsförmedlingen i botten tillsammans med Migrationsverket. Endast en procent av de svarande anser att Arbetsförmedlingen gör ett mycket bra arbete.<sup>20</sup>

Företagarnas myndighetsranking<sup>21</sup> visar på liknande resultat och även i 2023 års ranking hamnar Arbetsförmedlingen och Migrationsverket i botten. Vad gäller service och bemötande får Arbetsförmedlingen 2,6 i betyg på en 5-gradig skala där 1 betyder mycket lågt och 5 betyder mycket högt.<sup>22</sup> I topp ligger Skatteverket med 4,0 i betyg. Vad gäller e-tjänster och handläggningstider landar Arbetsförmedlingen på 2,5 i betyg vilket kan jämföras med Skatteverket och Bolagsverket som bägge får 3,7 i betyg på handläggningstider och 3,9 vad gäller e-tjänster.

15 Förordning (2022:812) om förmedlingsinsatser

16 <https://arbetsformedlingen.se/download/18.338ccf6518736d6e5e553d4/Faktablad%20om%20formedlingsinsatser.pdf>

17 Regeringsbeslut, "Uppdrag med anledning av en reformerad arbetsmarknadspolitisk verksamhet", s. 6

18 Dagens Nyheter, "Alliansen kommer att lägga ner arbetsförmedlingen", 2018

19 Dagens Industri, "Ny hård kritik – AF:s existens ifrågasätts", 2017

20 <https://www.statskontoret.se/fokusomraden/fakta-om-statsforvaltningen/allmanhetens-uppfattning-om-kvaliteten-i-de-statliga-verksamheterna/>

21 Undersökningen är inriktad på att granska myndigheter som småföretagen kommer i kontakt med regelbundet och som påverkar deras vardag som företagare. I Företagarnas undersökning har nio myndigheter rankats i kategorierna Förtroende, Service och bemötande, Handläggningstider och e-tjänsternas användarvänlighet.

22 Myndighetsranking 2023

**Tabell 3.** Företagarnas myndighetsranking 2023 (fyra utvalda myndigheter)

	HANDLÄGGNINGSTIDER	E-TJÄNSTER UTIFRÅN ANVÄNDARVÄNLIGHET	SERVICE OCH BEMÖTANDE
Arbetsförmedlingen	2,5	2,5	2,6
Bolagsverket	3,7	3,9	3,9
Skatteverket	3,7	3,9	4,0
Migrationsverket	1,5	2,1	2,0

Källa: Företagarna

I Sverige finns 500 000 företagare som tillsammans driver över en miljon företag. Ungefär var tionde sysselsatt i Sverige är en företagare och många av dessa har i sin tur skapat jobb åt en eller flera personer. Det innebär att de mindre företagens och deras tillväxt och jobbskapande är en avgörande kraft för att utveckla Sverige. Att dessa företag genomgående ger låga betyg till Arbetsförmedlingen är problematiskt ur flera perspektiv. Företagen väljer ofta bort Arbetsförmedlingen när de är i behov av ny kompetens då de inte får den hjälp de behöver. Ur de arbetssökandes perspektiv är detta olyckligt då många tjänster inte annonseras på platsbanken eller blir sökbara för dem.

## Vad är det som inte fungerar?

Frågan kvarstår, vad är det som inte fungerar på Arbetsförmedlingen? Företagarna har i samtal med medlemmar och genom egen erfarenhet av samarbete listat några centrala saker som vi anser bidrar till att myndigheten inte fungerar för våra medlemmar:

### Avsaknad av servicekänsla – för vem finns myndigheten?

Att myndigheten får lågt betyg i service och bemötande i Företagarnas myndighetsranking handlar delvis om att det är administrativt svårt att samarbeta med Arbetsförmedlingen. Det krävs ofta många möten och tar tid att komma i kontakt med rätt person på myndigheten. Det är också ofta svårt att veta vem som är ansvarig lokalt.

De gånger ett företag får bra hjälp vittnar de om att det snarare handlar om att de fått hjälp av en bra person, inte att det finns en fungerande funktion. När personen slutar eller får ny tjänst förvinner det fungerande samarbetet och företaget får börja om. Det fungerar inte för små företag som inte har tid att sitta i många, långa möten.

### Brister i upphandling – utbildningar leder inte till jobb

Det är värt att notera att upphandling inom offentlig sektor är en stor utmaning, inte bara för Arbetsförmedlingen. Med det sagt kan konstateras att Arbetsförmedlingen har stora brister i sin upphandlingsprocess.

Upphandlingsdokumenten som tas fram inför upphandlingar måste förankras och stämmas av med företag och branschorganisationer. Om inte utbildningen möter företagets och branschens standard och arbetssätt kommer utbildningen inte att leda till jobb. Företagarna har flera exempel på då upphandling sker utan att möta företagets behov eller efterfrågan på kompetens.

Arbetsförmedlingen upphandlar nästan alltid med utvärderingsgrunden lägsta pris. Det innebär att den aktör som har det lägsta priset i sitt anbud vinner upphandlingen. Ett annat problem är att upphandlingsunderlaget innehåller obligatoriska krav som är svåra att uppfylla samtidigt som leverantören måste balansera priserna för att kunna vinna. Det kan t. ex. handla om utbildningsnivå på lärare, hur många lärare per deltagare som krävs eller krav på lokaler. Om samtliga krav ska uppfyllas kommer inte ekonomin att gå ihop för utbildningsaktören med den starka prispress som råder. Arbetsförmedlingen måste ha bättre kunskap om faktiska kostnader och behov för att utbildningen ska nå den kvalitet som efterfrågas. Myndigheten måste också ha kompetens att bedöma anbudet om de framstår som rimliga eller inte. Företagarna har även här flera exempel på aktörer som vunnit

upphandlingar där det är uppenbart att anbudet är onormalt lågt och därmed borde ha förkastats. Då många upphandlingar är nationella innebär det att utbildningsaktören får exklusiv rätt att bedriva utbildning i hela landet. Företagarna vill poängtera att Arbetsförmedlingen måste bli bättre på att följa upp de krav som ställs så att inte oseriösa leverantörer får möjlighet att prisa in sig och sedan inte leverera det som marknaden efterfrågar. Att marknaden och utbildningsleverantörerna anpassat sig efter rådande spelregler är en konsekvens av ett felaktigt system. Det har också bidragit till att nästan enbart stora aktörer kan vinna upphandlingar vilket missgynnar mindre företag som skulle kunna leverera med konkurrenskraftig kvalitet.

### Uppföljning och kontroll fokuserar på fel saker

Det är centralt att uppföljning, kontroll och utvärdering av leverantörer fungerar. Om det inte finns ett fungerande system för uppföljning och kontroll kommer det fortsatt att bidra till problemen med upphandling. Det är av största vikt att avtalsuppföljningen tar sikte på sådana kriterier som påverkar själva kvaliteten i tjänsten, inte lågt hängande frukter som inte har någon reell betydelse. Några exempel på bristande uppföljning och kontroll ges nedan:

#### Exempel 1:

En av Företagarnas branschorganisationer, Sveriges bagare och konditorer (SBK), var kritiska till en upphandling som gjorts av Arbetsförmedlingen kring utbildning inom bageri. Det hade framkommit att utbildningen bedrevs i lokaler som saknade ugn. SBK bad att få besöka utbildningslokalerna men nekades detta. I mejlkonversationen framgick att Arbetsförmedlingen ansåg att lokalerna var ändamålsenliga för utbildningen. SBK valde då att inte använda den upphandlade utbildningen, då deltagarna inte var anställningsbara efter utbildningen.

#### Exempel 2:

En utbildningsaktör fick nedslag från Arbetsförmedlingen då en skylt till utbildningslokalen var felplacerad. Utbildningsaktören förklarade att fastighetsägaren inte tillät skyltar på andra ställen än den angivna plats där alla som var i lokalen hade sina skyltar. Detta godtogs inte av Arbetsförmedlingen.

Det är lätt att få en uppfattning av att Arbetsförmedlingens kontrollverksamhet silar mygg och sväljer kameler. I stället för att ta itu med de stora problem som finns och som i grunden påverkar utbildningens kvalitet, som lärarbehörighet, lärartäthet, ändamålsenliga lokaler etc. gör myndigheten nedslag på formalia som är svår att försvara. Här behövs tydliga regler för vad som ska kontrolleras, på vilket sätt och vilken tolkning som myndigheten kan göra. Även om det finns en regel som säger att skyltar ska sitta så det är lätt att hitta till lokalen så är förklaringen att fastighetsägaren inte tillåter detta fullt legitimt och ska inte drabba utbildningsaktören.

### Myndighetens styrning präglas av top – down vilket leder till handlingsförklaming

Hur en myndighet av Arbetsförmedlingens storlek bör organiseras är sannolikt föremål för en egen rapport. Även andra myndigheter har haft liknande svårigheter att hitta effektivitet i organisationen. Avvägningen står ofta mellan ett mindre huvudkontor och starka läns- eller lokalavdelningar alternativt ett stort huvudkontor som ska fatta alla viktiga beslut och kanalisera ut dessa lokalt. Det kan konstateras att Arbetsförmedlingens organisation för tillfället präglas av det sistnämnda, dvs. ett stort huvudkontor som fattar alla strategiska och formella beslut. En konsekvens av det är alldeles för låg aktivitet lokalt, det tar lång tid för myndigheten att fatta beslut som man också då av naturliga skäl står väldigt långt ifrån. Jobb skapas ofta lokalt och närheten till jobb spelar stor roll. Det lokala näringslivet och företagen vet bäst vilken kompetens de behöver. Den dialogen kan de inte föras med ett huvudkontor utan måste föras lokalt. Nuvarande organisation präglas tyvärr av ineffektivitet, långa beslutsvägar och svag förankring lokalt. Här behövs en bättre balans i organisationen och större flexibilitet för att hitta lokala lösningar.



### Sammanfattande kommentar om Arbetsförmedlingens utmaningar

Arbetsförmedlingen fick ansvar för en ny målgrupp, nyanlända, för 13 år sedan. Samtidigt infördes LOV, lagen om valfrihet. I efterhand kan konstateras att det var svårt för målgruppen nyanlända att själva välja aktör då myndigheten inte fick rekommendera eller tipsa nyanlända om val av aktör.

Insatserna för att få långtidsarbetslösa i arbete, som i hög utsträckning inspirerades av det australiensiska systemet med helt privata arbetsförmedlingar, är i grunden bra vilket även Riksrevisionens rapport visar.<sup>23</sup> För att den som är arbetsökande, eller om man som nyanländ saknar erfarenhet av svensk arbetsmarknad och har svaga språkkunskaper, ska komma i arbete krävs en rad andra fungerande insatser. Som framgår enligt ovan finns betydande brister i upphandling och kontroll vilket i som tur leder till undermåliga utbildningar. Utöver detta finns uppenbara utmaningar med låg kvalitet i SFI som sker i kommunal regi och inte knyter an till arbetsmarknaden.

De problem som finns idag är resultatet av långvariga strukturella brister som handlar både om myndighetens organisation och inställning till service och bemötande. För att komma till rätta med det krävs många saker men framför allt ett gediget internt arbete, tydlig styrning och modigare ledarskap. Skatteverket är ett skolboksexempel vad gäller förändring både vad gäller service och bemötande men även tillgänglighet, webb och information. Här har Arbetsförmedlingen mycket att lära av förändringsarbete.

---

<sup>23</sup> RiR 2020:13, "Stöd och matchning – ett valfrihetssystem för arbetssökande"

# VÄGEN FRAMÅT – GE ARBETS- FÖRMEDLINGEN NYTT JOBB!

---

Sveriges tudelade arbetsmarknad är djupt problematisk med stora klyftor mellan de som har ett arbete och de som aldrig har haft ett arbete. Problematiken har tyvärr rotat sig djupt och många barn växer upp utan att se sina föräldrar gå till arbetet. Det leder onekligen till utanförskap som i de mest utsatta områdena i vissa fall går i arv. Att bryta utanförskapet och möjliggöra för utbildning, framtidstro och hopp om en egen försörjning är en av vår samtids viktigaste frågor. Samtidigt är tillgång till rätt kompetens avgörande för företagen så det finns mycket att vinna på en bättre fungerande arbetsmarknad. Företagarna vill vara en konstruktiv röst och bidra med förslag på lösningar. Det handlar både om att fler ska se företagande som en möjlighet, och att alla de småföretag som är i behov av att anställa och erbjuda jobb också ska få rätt hjälp att hitta kompetens.

## Förslag för ett företagsammare Sverige:

### 1. FÖRÄNDRA ARBETSFÖRMEDLINGEN I GRUNDEN ELLER LÄGG NER

Arbetsförmedlingen måste skifta fokus från det interna till det externa, från en administrativ tungrodd handläggning mot snabb och effektiv service. Alla som arbetar på Arbetsförmedlingen måste ha som främsta prioritet att serva de som söker jobb och de som vill anställa, detta förhållningssätt måste genomsyra alla processer.

- Ett serviceinriktat ledarskap,
- Målsätt Arbetsförmedlingens uppdrag och leveranser för att kunna mäta resultat och effekt,
- Ta lärdom av andra myndigheter som genomgått genomgripande förändringar.

Företagarna anser att regeringen bör ge myndigheten två år på sig att nå effektivitet och resultat, annars bör myndigheten läggas ner.

### 2. ARBETSFÖRMEDLINGEN SKA ÄGNA SIG ÅT MYNDIGHETSUTÖVNING – EFFEKTIVT OCH PROFESSIONELLT

Arbetsförmedlingens uppgifter har successivt minskat då allt fler insatser upphandlas och utförs av externa aktörer. Som en konsekvens av detta måste myndighetens uppdrag och omfattning bli smalare och vassare. Det är inte rimligt att förvaltningsanslagen fortsätter öka samtidigt som resultaten uteblir. För att lyckas med detta behöver en genomgripande förändring ske av Arbetsförmedlingens arbetssätt.

- Arbetsförmedlingen ska arbeta med de kärnuppgifter som är kopplade till myndighetsutövning och inte kan delegeras till någon annan aktör.
- Arbetsförmedlingen har redan i många regleringsbrev fått i uppdrag att effektivisera kontroll och uppföljning. Dessa uppgifter måste löpande kontrolleras av en extern part och utgöra en del av utvärderingsunderlaget om myndighetens framtid.

### **3. ARBETSFÖRMEDLINGEN MÅSTE TA HÄNSYN TILL BRANSCHER OCH FÖRETAGENS BEHOV**

Arbetsförmedlingen måste öka sin kunskap om och förståelse för företagens förutsättningar och behov. Det gäller arbetsmarknadspolitiska utbildningar, behov av och effektivitet i subventionerande tjänster samt snabb handläggning av dessa, snabb service och lokal kännedom om arbetsmarknaden.

- Ge branschråden reell makt och inflytande i Arbetsförmedlingens beslutsprocesser. Arbetsförmedlingen får inte fatta beslut som strider mot synpunkter från branschråd eller branschorganisationer.
- Inrätta regionala kompetensråd för att inhämta kunskap om företagens behov av arbetskraft och utbildningar. Både små och medelstora arbetsgivare ska erbjudas möjlighet att delta.

### **4. TYDLIG UPPDELNING MELLAN OLIKA AKTÖRER – KOMMUNER SKA INTE LEVERERA STATLIG ARBETSMARKNADSPOLITIK**

Det behövs en tydligare uppdelning om vem som ansvarar för vilken insats och detta måste ske med lokalt fokus och anpassning. För att den som är arbetslös ska komma i arbete måste insatserna hänga ihop.

- Arbetsmarknadspolitiken är statlig och ska så förbli, kommuner ska inte kunna upphandlas för arbetsmarknadspolitiska insatser.
- Samtidigt måste Arbetsförmedlingen samarbeta med kommuner lokalt kring redan befintliga utbildningar som ingår i det kommunala vuxenutbildningssystemet så att skattebetalare inte betalar två gånger för samma utbildning.

### **5. PREMIERA OCH BELÖNA REGIONALA SAMARBETEN MED LÖSNINGSFOKUS**

Möjliggör regionala samarbeten mellan de lokala företagen, Arbetsförmedlingen, utbildningsaktörer och kommunen med tydlig uppdelning om vem som gör vad. Utgå från lokala och regionala arbetskravsbehov och anpassa utbildningsinsatser och matchningsstöd för fler ska komma i jobb.

- Regeringen bör avsätta 100 miljoner kr årligen som fördelas mellan de mest framgångsrika kommunerna sett till hur många arbetslösa som kommit i arbete eller studier.

Om varje aktör har sin tydliga roll och utgår från fokus på att individen ska komma i arbete kommer mycket att kunna lösas lokalt.

### **6. ANPASSA UTBILDNINGSUBUD EFTER ARBETSMARKNADENS BEHOV**

Utbildningsutbudet behöver anpassas och baseras på det regionala näringslivets behov. För att möta företagets och näringslivets kompetensbehov behövs ett regionalt perspektiv då en kommunal avgränsning blir för snävt. Ur samhällsekonomiskt perspektiv finns flera fördelar med regionalt samarbete. Det finns redan i nuläget möjligheter till samarbeten via t.ex. jobbspår som gynnar alla parter. Den som har varit arbetslös en längre tid riskerar hamna i parallella system mellan Arbetsförmedlingens och kommunens insatser. I värsta fall får individen inga insatser alls.

- Låt regionalt samarbete vara vägledande för kommunala vuxenutbildningar eller vuxenlärlingsutbildningar som ett komplement till Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildningar. Gällande de satsningar som sker på utbildningsplatser inom yrkeshögskolan måste fortsatt det regionala näringslivets behov av arbetskraft vägas in.

## **7. LÅT SERIÖSA UTBILDNINGSLIVERANTÖRER, BÅDE STORA OCH SMÅ, BIDRA**

Som framgår i rapporten har Arbetsförmedlingens upphandlingsförfarande, framför allt kring arbetsmarknadsutbildningar, skapat en snedvriden konkurrenssituation där den leverantör som kan erbjuda lägsta pris vinner anbudet. Tyvärr sker detta ofta på bekostnad av kvalitet och möjlighet till arbete efter avslutad utbildning.

- Både små och stora utbildningsleverantörer måste kunna delta i upphandlingar som baseras på kvalitet. Det kommer att vara avgörande för att få arbetslösa att komma i arbete.
- Upphandling måste ske baserat på kvalitet, resultat och utvärdering, inte lägsta pris.
- I ett ökat regionalt samarbete bör framgångsrika utbildningsleverantörer upphandlas för utbildningar oavsett om de finansieras av Arbetsförmedlingen eller det kommunala vuxenutbildningssystemet.

## **8. BEHÅLL OCH UTVIDGA FRÄMJANDEMEDEL FÖR FLER KONKRETA SATSNINGAR PÅ VÄGAR TILL JOBB**

Arbetsmarknadens parter och branschorganisationer kan ansöka om främjandemedel för att främja nyanländas etablering på arbetsmarknaden. Via främjandemedel har många viktiga satsningar gjorts för att nyanlända kvinnor och män ska komma i arbete vilket är mycket bra. Projekten drivs och utvecklas av de som ska anställa, vilket är avgörande. Regeringen bör avsätta ytterligare medel och utvidga främjandemedlen till att även omfatta de som står långt från arbetsmarknaden då de också behöver ta del av konkreta vägar till jobb.

# REFERENSER

---

## OFFENTLIGT TRYCK

Lagen (2008:962) om valfrihetssystem

Lagen (2010:536) om valfrihetssystem hos Arbetsförmedlingen

Förordning (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen

Förordning (2022:812) om förmedlingsinsatser

Proposition 2008/09:1 UO14, Arbetsmarknad och arbetsliv

Proposition 2018/19:1 UO14, Arbetsmarknad och arbetsliv

Proposition 2023/24:1 UO14, Arbetsmarknad och arbetsliv

Regeringsbeslut, "Uppdrag med anledning av en reformerad arbetsmarknadspolitisk verksamhet"

## RAPPORTER O DYL.

Företagarna, Myndighetsranking, 2023

Företagarna, Småföretagsbarometern, 2023

Konjunkturinstitutet, Konjunkturläget september 2023

Riksrevisionen, "Etableringslotsar – fungerar länken mellan individen och arbetsmarknaden", 2014

Riksrevisionen 2020:13, "Stöd och matchning – ett valfrihetssystem för arbetssökande", 2020

Sibbmark, Söderström och Åslund, "Marknadsmekanismer i teori och praktik – erfarenheter från etableringslotsarna", 2016

## ONLINEKÄLLOR

Aftonbladet, <https://www.aftonbladet.se/debatt/a/narqd5/vi-ar-overens-om-arbetsfor-medlingen>, hämtad 23-11-09

Arbetsförmedlingen, <https://arbetsformedlingen.se/download/18.338ccf-6518736d6e5e553d4/Faktablad%20om%20förmedlingsinsatser.pdf>, hämtad 23-10-16

Dagens Industri, <https://www.di.se/nyheter/ny-hard-kritik-afs-existens-ifragasatts/>, hämtad 23-11-02

Dagens Nyheter, <https://www.dn.se/debatt/alliansen-kommer-att-lagga-ner-arbetsfor-medlingen/>, hämtad 23-11-02

Eurostat via Ekonomifakta, <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Integration/Sysselsättningsgrad---internationellt/?graph=/20726/1/all/>, hämtad 23-10-13

SCB Befolkningsstatistik, <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningens-sammansattning/befolkningsstatistik/> hämtad 23-10-13

Socialdemokraterna, "Utkast till sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna,

Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna", punkt 18, hämtad 2023-10-20

Statskontoret, <https://www.statskontoret.se/fokusomraden/fakta-om-statsforvaltningen/allmanhetens-uppfattning-om-kvaliteten-i-de-statliga-verksamheterna/> hämtad 23-10-16

Svenskt Näringsliv, [https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/utbildning/kompetensbristen-far-konsekvenser-for-hela-samhallet\\_1187345.html](https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/utbildning/kompetensbristen-far-konsekvenser-for-hela-samhallet_1187345.html), hämtad 23-11-02





Häng med i  
debatten – följ  
*@foretagarna*



**företagarna**

Företagarna Sverige Service AB, Rådmansgatan 40, 113 57 Stockholm  
foretagarna.se | info@foretagarna.se | 08 – 406 17 00