



# Varför söks inte anvisad plats?

Rapport 10 • juni 2008  
Delegationen mot felaktiga utbetalningar



**RÄTT OCH RIKTIGT**

# Varför söks inte anvisad plats?

*Rapport 10  
Delegationen mot felaktiga utbetalningar*

*Juni 2008*



---

STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

---

Rapporten kan köpas från Fritzes kundtjänst.

Beställningsadress:  
Fritzes kundtjänst  
106 47 Stockholm  
Orderfax: 08-690 91 91  
Ordertel: 08-690 91 90  
E-post: [order.fritzes@nj.se](mailto:order.fritzes@nj.se)  
Internet: [www.fritzes.se](http://www.fritzes.se)

Delegationen mot felaktiga utbetalningar  
Fi 2005:03  
103 33 Stockholm  
Tfn 08-405 10 00  
[www.rattochriktigt.se](http://www.rattochriktigt.se)

Tryckt av Edita Sverige AB  
Stockholm 2008

ISBN 978-91-38-23014-5  
ISSN 1654-5710

# Förord

Delegationen mot felaktiga utbetalningar (FUT-delegationen) är ett myndighetsövergripande samverkansorgan för åtgärder mot felaktiga utbetalningar från de offentliga trygghetssystemen och har i uppdrag att beskriva nuläget och komma med förslag för att minska de felaktiga utbetalningarna. Delegationen har sedan den inledde sitt arbete 2005 utfört ett omfattande utredningsarbete som bland annat resulterat i en serie rapporter som ur olika vinklar beskriver de felaktiga utbetalningarna från de svenska trygghetssystemen, dess orsaker och effekter samt lämnat förslag till olika åtgärder.

En uppgift för delegationen har varit att studera om trygghetssystemen används på rätt sätt. Bland annat har Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) på uppdrag av FUT-delegationen genomfört en studie av hur Arbetsförmedlingens anvisningar av lediga platser fungerar. Resultatet visade att i den undersökta gruppen hade var fjärde arbetssökande som uppgett att de ansökt en anvisad plats enligt arbetsgivaren inte gjort det. En fråga som lämnades obesvarad var vilka orsaker som ligger bakom varför den arbetssökande inte söker anvisad plats. Denna rapport – som är baserad på djupintervjuer av arbetssökande – försöker ge en bild av motiven och orsakerna till varför inte anvisade platser söks. TNS Gallup genomförde intervjuerna på uppdrag av FUT-delegationen och Arbetsförmedlingen.

Ytterligare information om FUT-delegationens arbete finns på [www.rattochriktigt.se](http://www.rattochriktigt.se).

Björn Blomqvist  
Ordförande



# Innehåll

<b>1</b>	<b>Bakgrund .....</b>	<b>7</b>
1.1	Mål .....	8
1.2	Syfte .....	8
1.3	Målgrupp .....	8
1.4	Metod.....	9
1.5	Regelverket.....	10
1.6	Tidigare undersökningar.....	11
<b>2</b>	<b>Resultat .....</b>	<b>13</b>
2.1	Orsaker till att inte söka anvisade platser.....	13
2.2	Matchningen.....	16
2.3	Risken för upptäckt och sanktioner .....	17
2.4	Regelsystemet.....	19
2.5	Arbetsförmedlingen.....	20
<b>3</b>	<b>Slutsatser .....</b>	<b>23</b>



# 1 Bakgrund

Arbetslöshetsförsäkringen är en omställningsförsäkring. Den ska göra det möjligt för en arbetslös att under rimliga ekonomiska förhållanden, under en begränsad tid, leta efter en ny anställning. Detta förutsätter att den arbetslöse aktivt söker anställning och att den sökande är beredd att till exempel pendla, flytta eller omskola sig. Den sökande ska också anta ett lämpligt arbetserbjudande, och det är Arbetsförmedlingen som bedömer vilka arbeten som är lämpliga. Under 2007 betalades 19,4 miljarder kronor ut i arbetslöshetsersättning till 417 000 personer. I genomsnitt utgick ersättning till varje person för 84 ersättningsdagar.

Ett verktyg som Arbetsförmedlingen förfogar över är *anvisning till ledig plats*. En anvisning till ledig plats är en formaliserad uppmaning till en arbetssökande att söka ett visst arbete.

Arbetsförmedlingen är skyldig att meddela aktuell arbetslöshetskassa, det vill säga göra en underrättelse, om det finns skäl att anta att den sökande inte uppfyller grundkraven i arbetslöshetsförsäkringen, t.ex. inte söker en anvisad plats eller tackar nej till ett lämpligt arbete eller arbetsmarknadspolitiskt program utan giltiga skäl. Arbetslöshetskassan kan då besluta om nedsättning av dagpenningen eller avstängning från ersättning.

Riksrevisionen<sup>1</sup> riktade 2005 kritik mot dåvarande Arbetsmarknadsstyrelsen att anvisningar av ledig plats inte följdes upp i någon högre grad och att få underrättelser meddelades till arbetslöshetskassorna. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, IFAU, har under 2007 studerat hur många arbetssökande som söker anvisade platser och om ansökningarna är seriösa.<sup>2</sup> Av dem som enligt Arbetsförmedlingens register har uppgivit att de har sökt det anvisade jobbet uppger arbetsgivaren att 25 procent inte sökt jobbet.

---

<sup>1</sup> Arbetslöshetsförsäkringen – kontroll och effektivitet, RiR 2005:03, Riksrevisionen.

<sup>2</sup> Hur fungerar arbetsförmedlingens anvisning av lediga platser? Rapport 2008:5, IFAU.



Resultaten från IFAU:s rapport ger upphov till flera frågor kring den arbetssökandes beteende. Delegationen mot felaktiga utbetalningar och Arbetsförmedlingen har därför gett TNS Gallup i uppdrag att komplettera studien med ett antal djupintervjuer med personer som inte sökt anvisade arbeten, främst för att få ökad förståelse varför den arbetssökande inte söker anvisade platser.

### 1.1 Mål

Resultaten av TNS Gallups djupintervjuer ska bidra till att rätt åtgärder sätts in för att öka antalet sökta anvisade tjänster.

### 1.2 Syfte

Undersökningens syfte är att hitta orsakerna, attityderna och motiven till att arbetssökanden inte söka anvisade tjänster.

De frågeområden som undersökningen täcker in är:

- Hur den arbetssökande upplever anvisningar
- Bakomliggande motiv till att inte söka anvisningar
- Matchningen
- Regelsystemet
- Arbetsförmedlingen och arbetsförmedlarens roll och ansvar
- Risker för upptäckt och sanktioner

### 1.3 Målgrupp

Målgrupp för djupintervjuerna har varit personer som ingått i IFAU:s studie och som inte sökt anvisat arbete. De har antingen

- uppgett för arbetsförmedlaren att de inte sökt anvisat arbete,
- uppgett för arbetsförmedlaren att de sökt anvisat arbete, men enligt arbetsgivaren har detta inte skett, eller
- inte återkopplat till sin arbetsförmedlare om man sökt anvisat arbete eller inte.

De som deltagit i intervjuerna har inte varit medvetna om att de blivit kontrollerade. Samtalen har huvudsakligen varit inriktade på hur personen ser på systemet att anvisa platser och vilka motiv som

kan finnas för att inte söka anvisade platser. Flertalet har för intervjuledaren uppgett att det förekommit att de inte har sökt anvisade platser.

Femton djupintervjuer genomfördes med både kvinnor och män.

- Stockholm (4 intervjuer),
- Göteborg (4 intervjuer),
- och Karlstad med omnejd (7 intervjuer).

## 1.4 Metod

För att belysa undersökningens frågeställning har TNS Gallup genomfört en studie med en kvalitativ ansats baserad på personliga djupintervjuer. Studien fångar upp allmän inställning, attityder, värderingar och beteende. Studien är av induktiv karaktär, vilket innebär att intervjuledaren samlar in information och söker sedan efter mönster och samband i det materialet. Kvalitativa studier har som mål att identifiera variationer, strukturer och processer. Det som söks är mening, det vill säga den mening informanterna ger åt olika företeelser.

Kvalitativa undersökningsmetoder används främst när det område som ska belysas är komplext, när djupare förståelse söks eller när tidigare kunskap om området saknas. Metoden ger möjlighet att följa upp intressanta reaktioner och synpunkter med hjälp av följdfrågor. Därigenom blir det möjligt att ingående penetrera de intervjuades tankar, känslor och sätt att resonera. En kvalitativ undersökning kan därför ge svar på varför personer tänker, känner eller agerar på ett visst sätt.

Graden av djup avgörs av vilken kvalitativ metod som väljs. Fokusgrupper ger information om gruppens uppfattningar och ger en bred kunskap i förhållande till personliga djupintervjuer. Den personliga intervjun ger en djupare kunskap och förståelse. I denna undersökning har FUT-delegationen och Arbetsförmedlingen valt att samla in informationen genom personliga djupintervjuer.

Enskilda djupintervjuer används ofta när ämnet som ska undersökas är känsligt eller olämpligt att diskutera i grupp. Djupintervjuer används också när vi vill få en bild av individers upplevelser och tankesätt utan påverkan av andras åsikter. Attityder, normer och värderingar i ett större sammanhang görs tydligare och synlig-

görs. Djupintervjuer bygger på ett förtroende mellan intervjuare och informant.

Vid en kvalitativ undersökning uppstår efter ett visst antal intervjuer en *mättnad i svaren*. Det vill säga svaren närmar sig varandra innehållsmässigt på ett sätt så att ytterligare intervjuer inte tillför någon egentlig ny information utan endast bekräftar vad som framkommit tidigare. Denna mättnad i svaren har nåtts i denna undersökning. Däremot går det inte att från en kvalitativ undersökning dra statistiskt säkerställda slutsatser och generalisera till hela undersökningspopulationer. Detta på grund av både storleken på urvalet och det faktum att tonvikten i intervjuerna kan läggas på olika teman, utifrån intervjupersonernas förutsättningar och erfarenheter.

### 1.5 Regelverket

Arbetsförmedlingen ska kontrollera att de som söker arbetslöshetsersättning står till arbetsmarknadens förfogande på det sätt som anges i lag, förordning och föreskrifter om lämpligt arbete. I situationer där arbetsförmedlingen bedömer att det finns skäl att särskilt pröva den sökandes ersättningsrätt ska arbetsförmedlingen enligt förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten underrätta aktuell arbetslöshetskassa om dessa förhållanden. Det kan exempelvis röra sig om att sökande inte söker anvisad plats eller avvisar ett lämpligt arbete eller ett arbetsmarknadspolitiskt program som erbjuds.

Arbetslöshetskassan prövar och beslutar sedan om rätten till ersättning. Har den arbetssökande inte mycket starka skäl till varför denne inte sökt eller tackat nej till ett arbetserbjudande, kan arbetslöshetskassan besluta om nedsättning (minskning) av ersättningen eller att ersättningsrätten upphör.

Dagpenningen kan sättas ned (minskas) under 40 ersättningsdagar. Första gången ett avvisande sker minskas dagpenningen med 25 procent. Vid andra tillfället sätts dagpenningen ned med 50 procent. Vid ett tredje avvisande inom samma ersättningsperiod upphör ersättningsrätten.

Under det tredje kvartalet 2007, samtidigt som IFAU:s studie genomfördes, lämnade Arbetsförmedlingen 2 452 underrättelser till arbetslöshetskassorna. Mellan de tredje kvartalen 2006 och 2007 ökade antalet underrättelser med 40 procent. Totalt sett har den

kvartalsvisa trenden varit uppåtgående sedan första kvartalet 2000.<sup>3</sup> Ungefär hälften av underrättelserna lämnas på grund av att den sökande avvisat en anvisning till en ledig plats eller ett arbetsmarknadspolitiskt program. Cirka 85 procent av underrättelserna leder till sanktion.

Arbetsförmedlingen anvisar varje år mellan 600 000 och 800 000 platser.

## 1.6 Tidigare undersökningar

*Riksrevisionen* granskade 2005 arbetsförmedlingens och arbetslöshetskassornas hantering av arbetslöshetsförsäkringen.<sup>4</sup> Granskningen visade att arbetsförmedlingen uppskattningsvis rapporterade 20 procent av regelbrotten till arbetslöshetskassorna samt att få anvisningar till lediga platser (2,8 procent 2003) resulterade i anställning. Riksrevisionen menade att Arbetsförmedlingens begränsade kontroll och bristande arbetsrutiner vid arbetslöshetskassorna resulterade i varierande sanktionsgrad och för få sanktioner. Sammantaget blev kostnaderna för arbetslöshetsförsäkringen högre än nödvändigt. Drygt 20000 av begångna regelbrott under 2003 rapporterades inte av Arbetsförmedlingen. Endast hälften av platsanvisningar till de arbetssökande följdes upp.

*IFAU* studerade 2007 hur Arbetsförmedlingens anvisning av lediga platser fungerar.<sup>5</sup> IFAU undersökte:

- I vilken utsträckning söker de arbetssökande de jobb de anvisas till?
- I vilken utsträckning leder en anvisning till arbete?
- Hur påverkas de arbetssökande av information om ökad kontroll och uppföljning av anvisat arbete?

Av resultatet framgick att 30 procent av de som kontrollerades inte sökte anvisade tjänster. De arbetssökande ska rapportera till Arbetsförmedlingen om de sökt det anvisade jobbet eller inte. Här lämnade arbetssökande och arbetsgivare motstridiga uppgifter. Av dem som enligt Arbetsförmedlingens register hade uppgivit att de har sökt det anvisade jobbet uppgav arbetsgivaren att 25 procent ändå inte sökt jobbet.

<sup>3</sup> Kvartalsrapport 4: Underrättelser om ifrågasatt ersättningsrätt m.m. Rapport 2007:25, IAF.

<sup>4</sup> Arbetslöshetsförsäkringen – kontroll och effektivitet, RiR 2005:03, Riksrevisionen.

<sup>5</sup> Hur fungerar arbetsförmedlingens anvisning av lediga platser? Rapport 2008:5, IFAU.

IFAU gjorde ett experiment med två slumpvist lottade lika stora grupper. Den ena gruppen fick i förväg information om att de skulle bli kontrollerade, den andra gruppen fick ingen sådan information. Att i förväg få information om att Arbetsförmedlingen kommer att följa upp anvisningarna verkade inte påverka om de arbetssökande verkligen sökte anvisade jobb. Det fanns ingen statistisk säkerställd skillnad i sökbeteende mellan de som fick information om ökad kontroll och de som inte fick informationen.

Arbetsgivarna gav gott betyg åt matchningen. Endast en av sex som sökte ett anvisat arbete hade enligt arbetsgivarna fel kvalifikationer. 13–14 procent av de arbetssökande som sökt det anvisade arbetet erbjöds också arbetet, alltså en högre andel än vad som framkom vid Riksrevisionens granskning 2005.

Studien är baserad på cirka 3 000 anvisningar under augusti–september 2007. Svarsfrekvensen i arbetsgivarenkäten var 73 procent.

## 2 Resultat

*”Man gör så gott man kan. Ingen vill ju vara arbetslös, men många av jobben känns inte meningsfulla att söka. Men jag tycker också att arbetsförmedlaren borde visa mer intresse för mig.”*

### 2.1 Orsaker till att inte söka anvisade platser

*Söka eller inte söka?*

Djupintervjuernas huvudsyfte var att få fram vilka orsaker som ligger bakom att arbetssökande inte söker en anvisad plats. I undersökningen framkom två huvudtyper av arbetssökande;

- de som söker alla typer av lediga jobb samt
- de som väljer att söka vissa anvisade platser.

Den som enbart söker vissa anvisade platser överväger att söka en plats utifrån hur privatekonomin ser ut, men även hur intressant jobbet är utifrån kravspecifikationen, arbetsplatsens geografiska läge samt ekonomiska incitament (lön, arbetstid, resor till och från arbetet m.m.).

Den som söker alla anvisade platser vill inte riskera att förlora sin arbetslöshetsersättning. Anvisade platser ser man endast som en kortsiktig lösning på arbetslösheten. Den som söker alla anvisade platser har i regel en god relation till sin arbetsförmedlare och tar tillsammans med arbetsförmedlaren bort de arbeten som inte matchar den sökandes kvalifikationer. Den sökande kan också vara osäker på kompetenskraven till den anvisade platsen men söker ändå arbetet.

*Faktorer som påverkar sökandet*

”Om jag fått det jobbet skulle reskostnaden bli mer än vad jag skulle tjäna.”

Vid intervjuerna framkom en rad faktorer som spelar roll för vilka typer av anvisade arbeten den arbetssökande söker:

*Egna kvalifikationer.* Den arbetssökande utgår från sin egen erfarenhet och utbildning och väljer utifrån detta vad som framstår som ett lämpligt arbete att söka med tanke på de kvalifikationer denne har.

*Erfarenheter.* Den arbetssökande ser det som en utmaning att få komma på en intervju och ser anställningsintervjun som ett sätt att få nya erfarenheter och dra lärdom av detta.

*Privatekonomin.* En faktor som spelar roll är vilken ekonomisk situation hushållet/familjen befinner sig i då anvisningen ges. Om den arbetssökande är beroende av arbetslöshetsersättning och inte har ytterligare en inkomst i familjen, söker man i högre grad samtliga anvisade platser.

*Pendling/flytt.* Det geografiska läget på det anvisade arbetet spelar roll om man söker anvisad plats. Den anvisade platsen kan till exempel innebära flytt eller långpendling och man ser det inte som förenligt med familjesituationen (småbarn, förskola, skola, partner som har arbete på nuvarande bostadsort)

*Arbetets omfattning.* Den arbetssökande är mindre benägen att söka en anvisad plats om tjänsten till exempel är på deltid och han eller hon söker heltidstjänster, eller om det rör sig om vikariat och den arbetssökande eftersträvar en tillsvidare anställning.

*Har vikariat/deltid.* Om den arbetssökande redan har ett deltidsarbete eller vikariat som han eller hon trivs med och hoppas på ska förlängas, är denne mindre motiverad att söka en anvisad plats.

*Ekonomiska incitament.* Den arbetssökande kalkylerar bland annat med hur mycket inkomsten av tjänsten ger i förhållande till restid och reskostnad.

### Orsaker till att inte söka anvisad plats

*”Vill inte bli påtvingad ett jobb, för då känner man inget engagemang i det arbetet.”*

De orsaker som de intervjuade uppger till varför man inte söker anvisad plats har koppling till de faktorer som man upplever påverkar sökandet. Orsaker som uppges är bland annat att den arbetsökande inte vill bli påtvingad ett arbete, i högre grad vill kunna välja själv vilka arbeten som ska sökas och vill avvakta arbeten som bättre motsvarar ens egna kvalifikationer, ”det rätta jobbet”. Här följer ett antal orsaker till att inte söka anvisad plats som framkom vid intervjuerna:

- Blir den arbetssökande påtvingad ett arbete tappar denne intresset och gnistan för det, det vill säga gör ett undermåligt arbete.
- Personen utvecklas inte, varken inom sitt yrkesområde eller som människa.
- Kan bidra till att den arbetssökande inte får möjlighet att söka ”det rätta jobbet”.
- Personen har glömt att skicka in ansökan.
- Ansökningstiden har gått ut.
- Personen har ett arbete som han eller hon trivs mycket bra med och ”stämplar upp” till heltid.
- Tröttnad på att söka arbeten som han eller hon inte får (det upplevs som psykiskt nedbrytande).

### Bör man ha rätt att inte söka ett anvisat arbete?

De intervjuade svarade tveklöst ja till att den arbetssökande i vissa lägen inte ska behöva söka en anvisad plats. Att tvinga någon att söka ett anvisat arbete personen ifråga inte är intresserad av, oavsett orsak, upplevs inte som meningsfullt.

De tillfällen där den arbetssökande inte ska behöva söka en anvisad plats är till exempel om arbetet inte stämmer med den sökandes förutsättningar, kunskaper eller innebär flytt eller pendling. Då avtar också sannolikheten för att stanna kvar på jobbet, om personen skulle erbjudas den anvisade platsen. Man ser ingen framtid i jobbet.



Några intervjuade menar tjänsten bör sökas av de som är bättre lämpade (har en dålig självkänsla/självbild) men även att arbetsgivarens tid slösas bort.

*Smitare eller bryr sig inte?*

*”Jag bryr mig inte. Man kan ju alltid skriva i ansökan att man är sängvätare och har psykiska problem då tror jag inte man är intressant.”*

Hur den arbetssökande känslomässigt upplever att inte söka ett anvisat arbete varierar. De intervjuade kan delas in i tre kategorier;

- a) de som inte alls bryr sig,
- b) de som anser det vara helt ok att inte söka anvisad plats,
- c) de som får dåligt samvete.

Kategori a) upplever att det finns en tydlig orsak att inte söka, att kompetensprofilen inte stämmer eller att arbetsplatsen är belägen på helt fel ställe, och uppger ofta familjeskäl som orsak till detta.

För kategori b) är ett erbjudande ointressant om man anser att de rätta förutsättningarna för att göra ett bra jobb saknas och slutsatsen är då att man också bör avstå från att söka jobbet.

Kategori c) känner sig som en ”smitare”, att man inte gör det som förväntas eller avtalat.

## 2.2 Matchningen

*Matchningen är inte speciellt bra*

*”Blev anvisad ett jobb som kallskänka på en restaurang som bara serverade köträtter trots att de visste att jag är vegetarian.”*

Ett antal frågor ställdes vad gäller matchningen mellan arbetssökande och anvisade platser, bland annat om man upplevde att man fick rätt platser anvisade till sig. Det övergripande intrycket de intervjuade har är att matchningen inte stämmer speciellt väl, varken beträffande geografiskt område såväl som den utbildning och erfarenhet den sökande har. Matchningen av olika anvisade

platser kan variera allt ifrån inte alls till mycket väl. Beträffande kvalifikationerna för de jobb man blir anvisad, upplever de intervjuade att det ungefär lika ofta händer att de är under- som överkvalificerad till arbetet. Ju mer specifik, specialinriktad utbildning/erfarenhet han eller hon har desto oftare upplever man att matchningen inte stämmer.

*Arbetsförmedlaren har en stor roll*

*”Hon vet allt om mig, vet vad jag kan och förstår min situation.”*

Det framkom flera önskemål om hur matchningen ska se ut. Många rörde sig kring arbetsförmedlarens roll, till exempel att förmedlaren måste nogta reda på den sökandes profil, det vill säga vilken utbildning, erfarenhet eller intressen den sökande har. Det är lika frustrerande för de arbetssökande att vara klart över- som underkvalificerad till en anvisad plats. Den överkvalificerade ledsnar på jobbet och får inte användning för sina kunskaper. Den underkvalificerade klarar inte av att sköta det anvisade jobbet.

Det de arbetssökande förväntar sig av arbetsförmedlaren är att denne;

- har ett nära samarbete med den sökande,
- sätter sig in i den sökandes erfarenheter och meriter för att kunna erbjuda ”rätt” typ av arbete,
- peppar och uppmuntrar när så behövs,
- har regelbundna, personliga möten, inte bara telefonkontakter,
- tar reda på behörighetskraven innan utskick av en anvisning.

## 2.3 Risken för upptäckt och sanktioner

*Sanktionerna är kända*

*”Skulle inte ta risken om jag inte visste att jag snart skulle få ett jobb.”*

Hur upplever de som inte söker anvisade platser risken för upptäckt och finns kunskaper om de sanktioner som sätts in då den arbetssökande inte söker en anvisad plats? Merparten berättade vid

intervjuerna att han eller hon inte sökt ett eller flera anvisade jobb trots att man är medveten om eventuella påföljder. Huvudorsakerna till att man bortser från eventuella sanktioner är:

- Den arbetssökande anser sig ha en rimlig förklaring till varför denne inte sökt anvisad plats,
- arbetet stämmer inte med den specifikation som uppgetts för Arbetsförmedlingen och arbetsförmedlaren,
- den arbetssökande tydligt från början, vid första personliga mötet med platsförmedlaren, beskrivit vilka typer av arbeten han eller hon är villig att söka,
- personen endast ser arbetslöshetsersättningen som ett extra bidrag och därför är inte en eventuellt sanktion ekonomiskt avgörande,
- hellre väljer att lämna A-kassan,
- inte upplever att det blir någon påföljd.

*Är sanktioner bra?*

*”Vettigt att sänka men man måste ta hänsyn till familjesituation. Man har ju utgifter ändå.”*

Merparten av deltagarna i studien anser att det är rätt att få sänkt arbetslöshetsersättning om man inte söker anvisade platser därför att

- den som inte presterar något inte bör få ersättning,
- den arbetssökande bör göra något själv för att förändra sin situation samt inte bli lat och acceptera att leva på arbetslöshetsersättning,
- ingen bör utnyttja systemet.

Men samtidigt uppger intervjupersonerna att har personen väl goda skäl och tydligt kan förklara varför och sina motiv bör det vara möjligt att avstå från att söka anvisade arbeten.

Frågor ställdes också om personerna tycker att det är en rimligt påföljd att få sänkt arbetslöshetsersättning och man inte uppfyller villkoren. Flertalet tycker att en reduktion av arbetslöshetsersättningen är en rimlig sanktion, men på vilket sätt detta ska ske och med hur stora belopp bör diskuteras från fall till fall. Som förslag

framkom att sanktionen i stället skulle kunna vara att göra samhällstjänst.

## 2.4 Regelsystemet

*Reglerna både bra och dåliga*

*”Lagarna säger att lediga jobb skall gå via förmedlingen och då måste de ju ha något att göra, att det syns i statistiken hur många lediga jobb som finns.”*

I studien ingick även att få fram arbetssökandes attityder till regelsystemet och till Arbetsförmedlingens verktyg att anvisa platser. Utifrån intervjuerna finns inget entydigt svar om regelsystemet är bra eller dåligt. Det beskrivs som både och.

Bra därför att

- alla är inte vana vid eller har inte egna möjligheter att själva leta lediga platser,
- personen får något att göra,
- får någon att prata med om sin arbetssituation.

Dåligt därför att

- den arbetssökande oftast upplever att de anvisade jobben inte stämmer överens med varken utbildning, erfarenhet eller region,
- det inte finns så stora möjligheter att diskutera med handläggaren om de anvisade jobben är lämpliga eller inte,
- det känns som om arbetsförmedlaren bara skickar ut erbjudanden för att få en bra statistik över sökta jobb,
- personen får känslan av att handläggaren ska ha något att göra.

## 2.5 Arbetsförmedlingen

*Arbetsförmedlingen – ett nödvändigt ont?*

*”De är trevliga och snälla på Arbetsförmedlingen men det är komplicerat med a-kassan, det är mycket som kan gå fel där. Arbetsförmedlingen och a-kassan borde ha närmare samarbete. De vet inget om varandra och det känns som om de har attityden: du ska vara väldigt glad över att få ut några pengar!”*

Arbetsförmedlingens roll är viktig ur många aspekter. Anvisning av plats är Arbetsförmedlingens verktyg till såväl kontroll som matchning mellan arbetssökande och lediga platser. Hur man ser på Arbetsförmedlingen, dess roll och relationen till arbetsförmedlaren avspeglar till stor del även synen på anvisade platser.

Intervjupersonerna fick till en början fritt associera till vilka tankar ordet Arbetsförmedlingen ger. Antingen såg den intervjuade på Arbetsförmedlingen ur dess funktion, som någon som förmedlar arbeten. Andra associerade till ett eget misslyckande, att man inte på egen hand klarat av att få/behålla sitt arbete och därför måste söka hjälp. Ytterligare andra såg Arbetsförmedlingen som ett nödvändigt ont, alternativt som en myndighet som kostar pengar utan att fylla någon funktion.

*Relationen till arbetsförmedlaren spelar roll*

*”De ska vara ett stöd, en coach som lyssnar, tar hänsyn till bestämda behov och ha lite tätare kontakter, speciellt i början.”*

En splittrad bild framkom vad gäller kontakten med Arbetsförmedlingen. En del menar att arbetsförmedlarna är lyhörda och engagerade, trevliga eller helt ok. Andra menar att de är oengagerade, opersonliga och Arbetsförmedlingen är ett kontrollorgan.

Arbetsförmedlarna kan därmed delas in i två olika grupper; de som upplevs som företagsamma och engagerade samt de som upplevs som likgiltiga och oengagerade.

De företagsamma lyssnar på den sökandes behov och önskemål och

- ger den sökande möjligheter att söka ”rätt typ” av arbete,
- är tydliga med vad som krävs och förväntas av den sökande,

- känner in vilket tillstånd den sökande befinner sig i och förklarar vad som förväntas.

De oengagerade upplevs som

- likgiltiga, visar ingen vilja att hjälpa till,
- ger anvisningar om arbeten som helt och hållet avviker från den sökandes kravspecifikation,
- ger känslan av att denne bara följer ett uppsatt schema som han eller hon ska följa,
- ger bara den arbetssökande ett inskrivningsnummer,
- den arbetssökande får visa sina papper men sedan blir det inte mer.

Graden av nöjdhet och tillfredsställelse med det arbetsförmedlaren ger är låg. Ytterst få av de intervjuade känner sig helt nöjda. Endast enstaka beskriver att man blivit väl mottagen och att arbetsförmedlaren har lyssnat på den arbetssökande.

De som upplever att arbetsförmedlaren saknar engagemang menar att detta leder till att den arbetssökande drar sig för att besöka de möten han eller hon blir kallad till och att de upplevs som onödiga och uttråkande.

Enstaka beskriver att de är "rätt så nöjda", vilket innebär att de har fått den hjälp de anser att de kan begära men upplever ändå att det saknas engagemang hos arbetsförmedlaren och att man bara är en i mängden av sökanden. Detta medför att många huvudsakligen söker själva på den Internet-baserade "Platsbanken", som kan användas av de sökande utan stöd av arbetsförmedlare.

De intervjuade efterfrågar mer av egna initiativ och att arbetsförmedlaren försöker bidra till att man hittar nya vägar för att finna lämpliga, lediga platser eller utbildningar. De intervjuade vill också ha en större frihet i eget agerande. De känner att de blir styrda att göra det arbetsförmedlaren vill. Ytterligare en viktig sak är att de intervjuade önskar ha kontakt med en och samme handläggare och därmed slippa att flera gånger förklara vem man är och vilka typer av arbeten man söker.

*Arbetsförmedlingen = kontroll?*

*"De försökte så gott de kunde men är man akademiker tycker de att man kan lika bra själv, så det blir bara ett kontrollorgan."*

Avslutningsvis fick de intervjuade likna Arbetsförmedlingen vid ett djur, för att få en orientering om på vilket sätt de intervjuade ser på Arbetsförmedlingen. Upplevelsen av vad som bäst skulle kunna symbolisera Arbetsförmedlingen varierar och de djur som nämns oftast är tiger (elefant) men också hund och kanin.

Tigern upplevs som jagande, farlig men också som lömsk och oberäknelig. Man väljer här mellan tiger och elefant som man upplever som stor och stark och som inte lyssnar eller bryr sig om de små.

Hunden upplevs som lojal och snäll. Den hjälper gärna till, vill vara till lags och blir glad när man kommer.

Kaninen upplevs som lite försiktig och det enda den tänker på är att inte synas eller göra något som kan skada den.

### 3 Slutsatser

Det är viktigt att betona att de attityder och motiv som framkommit vid djupintervjuerna representerar de som av någon anledning inte har sökt en anvisad plats. Resultaten kan alltså inte sägas vara representativ för samtliga som är eller någon gång har varit inskrivna som arbetssökande vid Arbetsförmedlingen.

#### *Om orsakerna*

Det främsta motivet som framgått vid djupintervjuerna till att den arbetssökande inte söker en anvisad plats är att denne är över- eller underkvalificerade. I båda fallen upplever den arbetssökande att det är onödigt att söka arbetet. Även i IFAU:s studie framför författarna att ett motiv till att inte söka anvisad plats kan vara att anvisningen inte är realistisk, det vill säga att den sökande vet att han eller hon inte har en rimlig chans att få det anvisade arbetet.<sup>6</sup> Ytterligare orsaker är att man blir anvisade arbeten med lång restid och dyra reskostnader som den arbetslöse inte av familjeskäl eller ekonomiska skäl anser sig kunna söka. En annan framträdande anledning de intervjuade nämner är att den arbetssökande har ett deltidsarbete eller vikariat som denne trivs med och inte vill sluta ifall ett mindre intressant arbete erbjuds.

I samtliga fall saknar den arbetssökande av olika anledningar motivation till att söka platsen. Han eller hon vill också avvakta för att hitta ett arbete som anses vara mer intressant eller utvecklande, ”det rätta jobbet”. I intervjuerna framkom att när personen söker en anvisad plats och inte valt själv, ökar benägenheten att sluta efter en tid om anställning erhålles. Detta kan jämföras med resultaten från IFAU:s studie, som visar att en relativt stor andel, 40 procent

---

<sup>6</sup> Hur fungerar arbetsförmedlingens anvisning av lediga platser? Rapport 2008:5, IFAU.



av dem som erbjuds jobbet tackar nej till anställning eller slutar sin anställning efter en kort tid.<sup>7</sup>

Arbetslöshetsförsäkringen är en omställningsförsäkring och med den följer regler om att den arbetssökande ska vara beredd att pendla, flytta eller omskola sig. Den sökande ska också så snabbt som möjligt anta ett lämpligt jobberbjudande. Det som framgår vid djupintervjuerna är att dessa regler inte satt sig och inte är fullt ut accepterade. Den arbetssökande vill till viss grad påverka vad som kan anses vara ett lämpligt arbete och är inte av olika skäl beredd att flytta, pendla eller omskola sig.

### *Om sanktionerna*

De intervjuade är medvetna om vad som händer om de inte söker anvisade arbeten och utifrån den ekonomiska situationen och familjesituationen agerar de olika på åtgärden. Om den arbetssökande är beroende av arbetslöshetsersättningen söker denne alla anvisade arbeten för att inte riskera att ersättningen sänks. Finns ytterligare en inkomst i familjen så upplever den arbetssökande en större frihet att själv avgöra vilka anvisade arbeten han eller hon vill söka.

Upptäcktsrisken upplevs inte heller som speciellt hög. Få kontroller och uppföljningar görs idag av Arbetsförmedlingen hos arbetsgivare och uppgiften om den sökande sökt anvisad plats eller inte grundar sig på den sökandes egen utsago. I IFAU:s rapport anger man också att en förklaring till att man inte söker anvisad plats skulle kunna vara att hotet om sanktion (sänkt ersättning) inte är speciellt trovärdigt.<sup>8</sup> Arbetsförmedlingens underrättelsegrad har emellertid ökat stadigt under 2000-talen, om än från en mycket låg nivå.<sup>9</sup>

Åtgärden att minska ersättningen upplever man som acceptabel. Man förstår att det måste finnas åtgärder för de som inte följer reglerna.

---

<sup>7</sup> ibid.

<sup>8</sup> Hur fungerar arbetsförmedlingens anvisning av lediga platser? Rapport 2008:5, IFAU.

<sup>9</sup> Kvartalsrapport 4: Underrättelser om ifrågasatt ersättningsrätt m.m. Rapport 2007:25, IAF.

### *Om matchningen*

De intervjuade tycker att de blir anvisade att söka arbeten som inte stämmer med utbildning eller erfarenhet. Detta menar personerna beror främst på att arbetsförmedlaren inte känner till den sökandes kompetens eller arbetets förutsättningar. Matchningen har inte varit bra, antingen genom att den sökande inte varit tydlig eller att arbetsförmedlaren inte engagerat sig.

Detta är en bild som inte överensstämmer med vad som framkommit i IFAU:s studie.<sup>10</sup> Här framkom tvärtom att matchningen fick ses som god. Vid en kontroll hos arbetsgivaren var det av de som sökt anvisad plats 13-14 procent som erbjudits arbetet. Man kan anta att det är så att i de fall där matchningen är god, söker i regel den arbetslöse platsen och har därmed de kvalifikationer som efterfrågas. Den grupp som de djupintervjuade representerar bör därmed utgöra dem där matchningen inte riktigt har fungerat. Till detta kan också kopplas i vilken grad den arbetssökande informerat arbetsförmedlaren om att det finns brister i matchningen.

### *Om Arbetsförmedlingen och arbetsförmedlarens roll*

Av undersökningen framkom att de intervjuade anser att arbetsförmedlaren har en stor del i varför man inte sökt anvisade arbeten eller varför man inte informerar arbetsförmedlaren att man inte sökt ett anvisat jobb.

En god relation öppnar för en dialog mellan den arbetssökande och arbetsförmedlaren som gör att den sökande vågar ta kontakt och diskutera anvisningarna och hur hon eller han kommer att agera. Med den goda relationen följer också att matchning kan bli bättre och stämmer med den sökandes kompetens och möjligheter att söka arbeten på längre geografiskt avstånd.

En dålig relation mellan den arbetssökande och förmedlaren leder till att den sökande ej söker anvisade arbeten och ej informerar om anledningen till varför hon eller han inte söker. Matchningen blir också sämre då den sökande antingen uppger att han eller hon söker "allt" eller att den sökande inte informerar om begränsningar tydligt för arbetsförmedlaren.

I undersökningen framkommer också att den sökande upplever att arbetsförmedlaren tagit över processen och styr sökandet efter

---

<sup>10</sup> Hur fungerar arbetsförmedlingens anvisning av lediga platser? Rapport 2008:5, IFAU.

## Slutsatser

arbete genom att ge anvisningar som ej matchar den sökandes kompetenser eller önskemål.

De intervjuade upplever att Arbetsförmedlingen är mer av ett kontrollorgan än att hjälpa den sökande att få ett arbete som passar hennes eller hans förutsättningar. Personerna uppger att en del arbetsförmedlare saknar engagemang och intresse för den sökandes situation.

*Rätt person ska ha rätt ersättning vid rätt tillfälle. Det är utgångspunkten för det arbete Delegationen mot felaktiga utbetalningar bedriver. Denna rapport är baserad på en studie om varför arbetssökande inte söker anvisade platser. Undersökningen har genomförts av TNS Gallup på uppdrag av FUT-delegationen och Arbetsförmedlingen.*



**Fritzes**

ett Wolters Kluwer-företag

106 47 Stockholm Tel 08-690 91 90 Fax 08-690 91 91 order.fritzes@nj.se www.fritzes.se

ISBN 978-91-38-23014-5

ISSN 1654-5710