



Matchning från dag 1

En evidensbaserad matchningsmetod



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Författare

Ayse Andersson

Bearbetning

Sara Berggren

Projektet

Jämställd etablering,

förkortad metodbok

Sverige behöver en snabbare och starkare arbetsmarknadsintegration. Metoden Matchning från dag 1 är vetenskapligt förankrad och är bevisat effektiv för att skapa arbete för personer som har fått statusen flykting eller alternativt skyddsbehövande och för de män och kvinnor som möter allra störst svårigheter på arbetsmarknaden. Metoden tar sin utgångspunkt i nationalekonomisk teori och ger verktyg att sammanföra

arbetssökande och arbetsgivare: snabbt, hållbart och till en begränsad kostnad. Den här texten ger en introduktion till metoden Matchning från dag 1, hur metoden fungerar, samt vad som krävs för att den ska kunna implementeras. En mer utförlig version med ytterligare teoretisk bakgrund och utbildning i hur man praktiskt arbetar med metoden och dess olika moment finns att tillgå i Metodbok, version 5, diarienummer Af-2017/0061 0277.

Innehåll

Sammanfattning	3
1. Varför behöver metoden se ut som den gör?	6
1.1 Den som träder in som ny på arbetsmarknaden behöver olika referenskanaler	6
1.2 Arbetssökande behöver komma ut i arbete snabbare	6
1.3 Brist på information skapar diskriminerande rekryteringsstrategier	7
1.3.1 Diskrimineringens effekter på nyanländas förutsättningar att nå ett arbete	10
2. Hur ser metodarbetet ut?	11
2.1 Styrkan i att arbeta i ett team – effektivitetsgarant	13
2.2 Hög matchningseffektivitet genom att inkludera alla arbetssökande – de som står nära liksom de som står längre ifrån	13
2.3 Vikten av informell kunskap och egenskaper	14
2.4 Bygg upp din vakansbank med företag som vill växa	14
2.5 Anpassa matchning och process efter deltagare	15
3. Vad krävs för att arbeta med Matchning från dag 1?	16
3.1 Hur många medarbetare behövs i teamet?	16
3.2 Metodarbetets uppstartsfas	17
3.3 Räkna med en ackumulerad effektivitet	18
3.4 Vad kan implementering av MD1 innebära för din verksamhet?	19

Varför behövs Matchning från dag 1?

Matchning från dag 1 (MD1) är en evidensbaserad matchningsmetod skapad för organisationer som vill stötta personer som står långt från arbetsmarknaden ut i arbete. Framför allt gäller det personer som riskerar att hamna i långtidsarbetslöshet på grund av att de saknar gymnasieutbildning, är födda utanför Europa, har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga eller är över 55 år. Sedan år 2018 är det också fler kvinnor än män som befinner sig i långtidsarbetslöshet.

Syftet med MD1 är att överföra information mellan arbetssökande och arbetsgivare för att nå hållbara matchningar. Med god tillgång till information minskar metoden risken att arbetsgivaren undviker att anställa utifrån diskriminerande rekryteringsstrategier. Det är i första hand en *matchningsmetod* och innehåller

därmed inga rustande insatser. Detta eftersom många rustande insatser som riktar sig till nyanlända arbetssökande fokuserar på att förbereda individen innan hen är "redo" för arbetsmarknaden. Metoden arbetar istället utifrån övertygelsen att den snabbaste läroprocessen sker direkt på arbetsplatsen.





Hur vet vi att det är en framgångsrik metod?

MD1 har följts upp genom en omfattande effektutvärdering med drygt 7 000 deltagare. Effektutvärdering genomfördes i form av projektet Jämställd etablering och pågick mellan åren 2019–2021¹.

Utvärderingen visar att hela 30 procent fler av metodens deltagare kom ut i arbete, jämfört med en kontrollgrupp som istället fick ta del av arbetsförmedlingens ordinarie verksamhet. Metoden ger dessutom större effekter på kvinnor och personer som står långt från

arbetsmarknaden. Kostnaden för MD1 ligger i linje med befintlig liknande insats, som erbjuds till arbetssökande som står närmare arbetsmarknaden.

Hur fungerar metoden?

MD1 har sin utgångspunkt i att alla som vill ha ett arbete ska få stöd att få ett arbete, ingen annan bedömning görs. Det första steget är att ditt team skapar inventeringsgrupper av arbetssökande som ni sedan ska matcha mot en vakansbank av arbetsgivare. Här är heterogenitet ett centralt begrepp - både vad gäller arbets-

givare och de arbetssökande. Genom att skapa inventeringsgrupper av olika ålder, språknivå, etnicitet, utbildningsbakgrund och kön, och matcha dessa med en bredd av företag som alla syftar till att växa och öka sin mångfald, skapas nya möjligheter och vägval både för arbetsgivaren och den arbetssökande.

En annan viktig utgångspunkt är att metoden inte bara fokuserar på formell kompetens, utan även lägga stor vikt vid informell kunskap som exempelvis nåtts genom fritidsintressen. På det sättet kan MD1-teamet matcha personer som saknar formell utbildning och tidigare erfarenhet från förvärsarbete. Liksom informella kunskaper läggs också stor vikt vid individens egenskaper.

Vem gynnas av att tillämpa denna metod?

MD1 har använts i privat, kommunal och statlig regi. Även om vissa förutsättningar behöver råda för ett lyckat metodarbete är metoden flexibel och kan anpassas till olika organisationer. Några av utgångspunkterna för metodarbetet är exempelvis att arbeta i team, prioritera arbetssökande med mest behov av stöd samt att upprätthålla horisontella relationer inom teamet och mellan arbetssökande och arbetsgivare.

1. Projektet Jämställd etablering drevs av Arbetsförmedlingen i samfinansiering med Europeiska socialfonden mellan åren 2018 – 2021.

1. Varför behöver metoden se ut som den gör?



Ju fler informationskanaler desto mindre segregerad arbetsmarknad

1.1. Den som träder in som ny på arbetsmarknaden behöver olika referenskanaler

Under den första tiden som nyanländ tas många beslut som inom nationalekonomin kallas för "investeringsbeslut", vilka påverkar både framtiden och nuet. Utöver att ta hänsyn till sin ålder, utbildningslängd, familjesituation och sina preferenser behöver nyanlända under investeringsbesluttiden mycket information från olika kanaler för att kunna ta och omvärdera sina beslut. För många nyanlända är deras landsmän den främsta källan till information under den första tiden i landet.

Att främst ta sina beslut utifrån begränsade referenskanaler kan få den effekt att skillnaden mellan individen och gruppen blir liten och så småningom skapas homogena grupper i samhället. På grund av detta kan man idag ofta till och med genom yrkesval härleda vilket land en nyanländ person i Sverige ursprungligen kommer ifrån. En viktig utgångspunkt för Matchning från dag 1 är att metoden behöver fungera som en alternativ, bredare referenskanal som kompletterar den information som de nyanlända ofta får från sina landsmän, så att de nyanlända personerna i högre grad kan fatta informerade beslut inför framtiden.

1.2. Arbets sökande behöver komma ut i arbete snabbare

Ytterligare en viktig princip i Matchning från dag 1 är att alla som vill ha ett arbete ska få stöd att nå ett arbete. Inga krav ska ställas på språkkunskaper eller formell kunskap. Detta eftersom nyanlända personer som inte lyckas få arbete genom sina referenskanaler och som heller inte har tillgång till andra informationskanaler, riskerar att hamna i längre arbetslöshet.

På grund av detta är det viktigt att den kompetens som de nyanlända arbets sökande presenterar inte ifrågasätts eller värderas på oklara grunder - den arbets sökande behöver komma ut i arbete snabbt för att marknaden ska kunna testa deras kompetens. Detta motverkar i sin tur att den arbets sökandes självkänsla påverkas negativt, vilket kan leda till att hen slutar söka arbete.

1.3. Brist på information skapar diskriminerande rekryteringsstrategier

Från år 2010 och framåt har mismatchningen på svensk arbetsmarknad ökat. Det finns alltså fler vakanser, samtidigt som sannolikheten att få ett arbete har minskat.

Den försämrade matchningsfunktionen kan vidare beskrivas som att avståndet mellan

Matchning från dag 1:s utgångspunkt är att så snabbt så möjligt låta marknaden bedöma individens kunskap



arbets sökandes kompetenser och arbetsgivarernas kravprofil ökar. Enligt Arbetsförmedlingen anges den främsta orsaken vara att arbets sökande saknar den kompetens som arbetsgivaren efterfrågar³. Därmed tar det längre tid att fylla lediga platser.

För en så pass heterogen grupp som gruppen nyanlända personer torde dock mismatchning i kompetens inte kunna förklara hela mismatchningsproblematiken. Snarare borde faktumet att man är just ny på arbets-

marknaden och den brist på information som det innebär, påverka möjligheten att få ett arbete. Det kan också vara så att den information man har att erbjuda inte blir betrodd. Avsaknaden av nätverk gör också att målgruppen inte kan nå de så viktiga informella rekryteringskanalerna.

När det råder informationsbrist mellan arbets sökande och arbetsgivare är det vanligt att arbetsgivaren vid rekrytering använda sig av någon av följande strategier, på nästa sida:

3. Christina Olsson Bohlin, Mohammad Taslimi, Arbetsmarknadsrapport Af-2019/0023 4534



1. Statistisk diskriminering

Arbetsmarknaden saknar information om arbetssökande som för första gången träder in på arbetsmarknaden, vilket ökar risken för att arbetsgivaren använder statistisk diskriminering som verktyg för urval vid anställning. Statistisk diskriminering innebär att arbetsgivaren väljer att inte anställa en individ just på grund av att denne tillhör en viss grupp som arbetsgivaren har en generaliserande uppfattning om. Denna form av diskriminering förekommer på grund av bristande information om individen.

2. Signaleringsmodellen

Arbetsgivarna använder signaleringsmodellen, alltså att de höjer kompetensprofilen för att säkerställa produktiviteten. Detta gäller särskilt vid lågkonjunktur. En högre utbildning i sig ökar inte arbetstagarens produktivitet, men utbildningen fungerar som en signal om att arbetstagaren är högpresterande.

Matchning från dag 1 förmedlar information mellan arbetssökande och arbetsgivare och bidrar till att rätt person får rätt

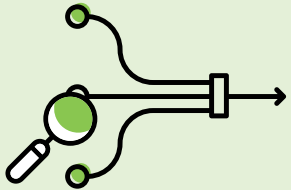
3. Informella kanaler

Arbetsgivaren använder informella kanaler för att säkerställa produktiviteten bland arbetssökande. Detta gäller särskilt vid lågkonjunktur. Anställning genom informella kanaler leder ofta till en lägre kravprofil.

Arbetssökande som saknar nätverk, ofta personer som är nya på arbetsmarknaden, får då ej tillgång till dessa platser.

Dessa rekryteringsstrategier gör att informationsöverföring är en av de viktigaste funktionerna i Matchning från dag 1. Ökad tillgång till relevant information minskar missmatchningen och bidrar till att rätt person kan få rätt arbete. Metoden utgör alltså den informationskanal mellan arbetsgivaren och den arbetssökande som inte bara förmedlar information utan genom en närvarande matchning ökar tilltron till den information som förmedlas.

Matchning från dag 1 blir det nätverk som den nyanlända arbetssökande ofta saknar och metoden bidrar till att arbetsgivaren inte behöver använda strategierna ovan vid rekrytering.



EXEMPEL FRÅN VERKLIGHETEN

Effektiv informationsöverföring motverkade brist på nätverk

Ett MD1-team inom arbetsförmedlingen arbetare med att matcha en person som under inventeringen endast önskade sig ett arbete. Hen hade arbetat för ett internationellt logistikföretag och företaget arbetade i 140 länder. I Sverige fanns företaget endast etablerat i Göteborg och den arbetssökande kände inte till någon som arbetade där.

Efter inventeringen förmodade MD1-teamet att matchningen skulle ta tid eftersom personen hade begränsat sig och endast hade en önskad arbetsplats. Om företaget skulle tacka nej till deltagaren, resonerade teamet att hen skulle vara villig att identifiera fler önskade arbeten.

Efter många telefonsamtal och mejl lyckades teamet boka in en anställningsintervju.

Den arbetssökande upplevde att intervjun gått bra. Efter ett tag kom mycket riktigt ett mejl från företaget där de berättade att de var mycket intresserade av att anställa personen. Detta trots att de i dagsläget inte hade någon öppen tjänst eller behov av ytterligare en anställd. Företaget var också villiga att betala högre lön än till nuvarande i samma roll på grund av den arbetssökandes ålder, kompetens och långa erfarenhet i företaget.

Mötet med deltagaren blev känslösamt. Hen var mycket stolt och hade fått sin självkänsla tillbaka. Några månader efter att anställningen påbörjats kom ett mejl där företaget tackade teamet för att arbetsförmedlingen kontaktat dem och informerat om den anställde, som de var mycket nöjda med.





1.3.1. Diskrimineringens effekter på nyanländas förutsättningar att nå ett arbete

En svensk forskningssammanställning från 2015 visar att det förekommer diskriminering på den svenska arbetsmarknaden⁴. Detta påverkar starkt nyanlända personers möjlighet att få ett arbete. Ytterligare en svensk studie från 2000 visar att arbetslösheten bland ungdomar med utländsk härkomst var högre än bland svenskfödda, trots att de utlandsfödda uppvisade högre betyg i skolan⁵. Diskriminering på arbetsmarknaden kan förklaras med två olika begrepp. Det ena kallas statistisk *diskriminering* och det andra kallas *preferensdiskriminering*.

4. Ali Ahmed Etnisk diskriminering- vad vet vi, vad behöver vi veta och vad kan vi göra? Ekonomisk debatt (4/2015, årgång 43)
5. Aria m.fl. IFAU (2000)



1. Statistisk diskriminering - informationsbrist som går att motverka:

Det kan vara svårt för arbetsgivaren att göra en produktivbedömning utifrån kompetens och erfarenhet som är svår att jämföra eller validera mot kraven på den svenska arbetsmarknaden. Men företag som agerar utifrån statistisk diskriminering har potential att förändras. Genom utökad information om individens

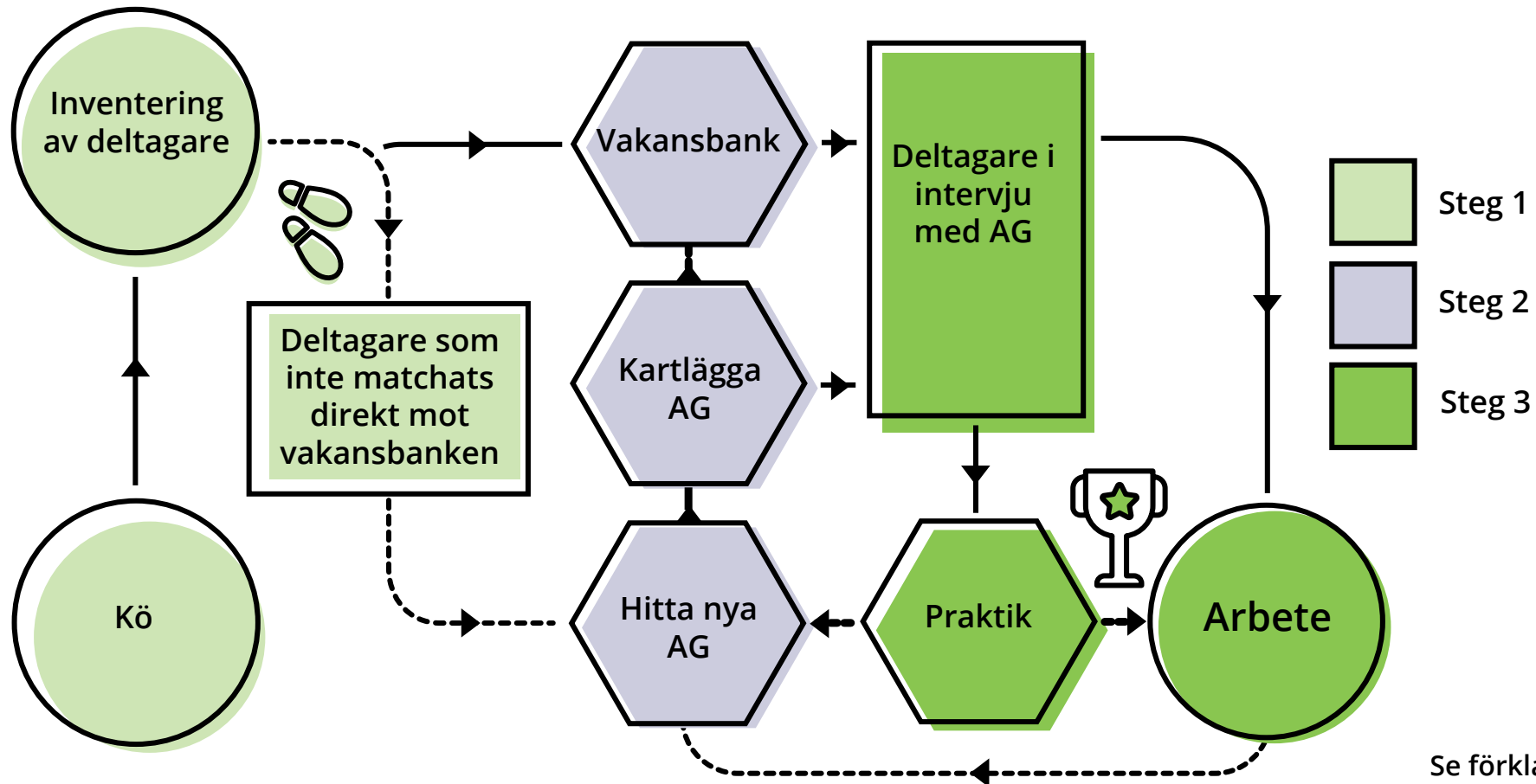
kompetens kan ett diskriminerande rekryteringsmönster brytas. Med detta som bakgrund är en viktig del i metoden Matchning från dag 1 att nå de arbetsgivare som eventuellt undviker att anställa ur en viss målgrupp på grund av statistisk diskriminering, men där ytterligare information skulle kunna vända rekryteringsbeteendet. Utan att nå dessa arbetsgivare kommer matchningen av målgruppen nyanlända arbetssökande aldrig bli effektiv.

2. Preferensdiskriminering - när diskriminering innebär att en långsiktig arbetsgivarrelation inte är möjlig:

Begreppet för den andra typen av diskriminering, preferensdiskriminering, innebär att en person blir diskriminerad på grund av grupptillhörighet och alltså inte på grund av generaliseringar kopplat till informationsbrist, som är fallet när det gäller statistisk diskriminering. Företag som rekryterar utifrån preferensdiskriminering går inte att samarbeta med enligt MD1. Förändringar inom företag sker dock hela tiden. Företag kan ändra sin rekryteringsstrategi och exempelvis välja tillväxt i företaget istället för att välja personal utifrån preferens. Det är därför viktigt att fånga upp förändringen hos företag och starta samarbeten om en positiv förändring sker.

2. Hur ser metodarbetet ut?

Nedan illustreras metodens olika moment och flödesschemat för hur metoden genomförs. En förutsättning för metodarbetet är att MD1-medarbetarna behöver arbeta i team.



**STEG 1**

Skapa heterogena inventeringsgrupper

MD1-processen börjar med att arbetssökande som önskar sig ett arbete placeras i en kö. Från kön gör MD1-teamet urval till inventeringsgrupper med cirka fyra till fem deltagare där hälften av deltagarna är kvinnor respektive män. Här är heterogenitet ett viktigt begrepp.

För att sammansättningen av arbetsgivare som teamet samarbetar med ska bli robust behöver den bestå av olika typer av arbetsgivare inom olika branscher. För att det ska kunna uppstå behöver inventeringsgrupperna vara heterogena. Det är därför viktigt att inventeringsgrupperna är så blandade som möjligt vad gäller kön, språk, ålder liksom utbildningsbakgrund. Heterogeniteten i inventeringsgrupperna är även viktigt för att öka möjligheten att deltagarens preferenser om framtida beslut vidgas. Med heterogena inventeringsgrupper minskar också risken för att teamet utifrån förutfattade meningar mer eller mindre omedvetet behandlar individens om en del i en homogen grupp.

**STEG 2**

Matcha de sökande efter befintliga eller nya arbetsgivare

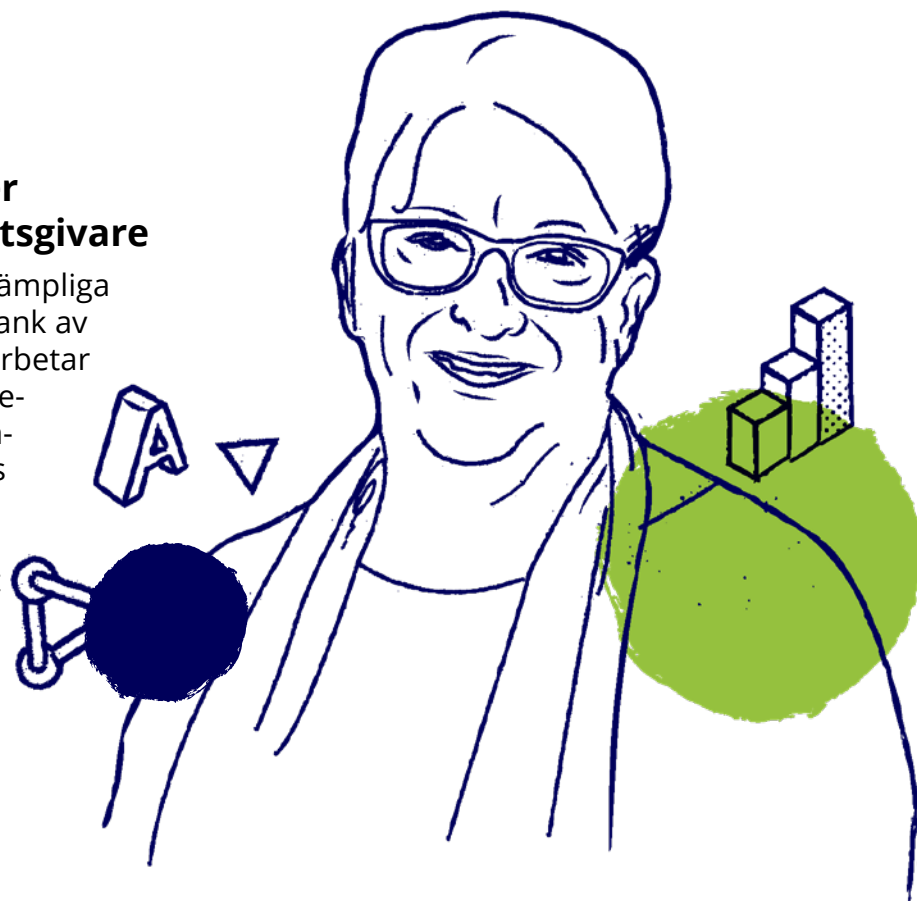
Efter inventering letar teamet lämpliga platser i vakansbanken - den bank av arbetsgivare som teamet samarbetar med - utifrån deltagarnas önskemål, kompetenser och egenskaper. Om lämplig plats inte finns i vakansbanken söker teamet efter en ny arbetsgivare för kartläggning. Det nya företaget kartläggs utifrån samma parametrar som den arbetssökande. Utöver detta ligger fokus även på parametrarna mångfald och tillväxt.

**STEG 3**

Intervjuer, praktik och jobb

MD1-medarbetare följer med vid intervju-tillfället. Intervjun leder till 1. en matchning till praktik inför arbete, 2. arbete direkt eller 3. att deltagaren inte får arbetet. Om deltagaren inte får arbetet fortsätter teamet

att hitta en ny arbetsgivare och processen börjar om, ända fram tills deltagaren får ett arbete. Arbetsgivare som efter kartläggning vill fortsätta att samarbeta med MD1 hamnar i vakansbanken.



2.1 Styrkan i att arbeta i ett team – effektivitetsgarant

Med ett MD1-team kan fler arbetssökande inventeras och arbetsgivare kartläggas vilket gör att vakanstiderna för lediga platser blir kortare. Dessutom finns det i ett team, som kan arbeta med ett större antal inventerade, bättre förutsättningar att faktiskt göra mer träffsäkra bedömningar av vem som har störst behov av stöd.

Matchning, kartläggning och intervjuer sker i team med minst två medarbetare. I metoden arbetar teamen självstyrande samtidigt som relationerna inom teamet är horisontella. Det finns ingen som leder arbetet utan teamet kommer gemensamt fram till strategier och beslut utifrån en strukturerad uppföljning. Detta eftersom människans beslut styrs mer eller mindre medvetet av stereotyperade föreställningar om individer. En studie från 2016 beskriver hur arbetsförmedlare i högre grad bedömer att personer som uppfattas ha ett svenskt utseende är lämpliga att få en arbetsmarknadsutbildning⁶. För personer som uppfattades att komma från majoritetsbefolkningen ökade chans att få tillgång till utbildningen med 50 procent. Genom att teammedarbetarna vid varje beslut behöver argumentera utifrån observationer minskar risken för beslut som fattas utifrån preferens eller magkänsla.



2.2 Hög matchningseffektivitet genom att inkludera alla arbetssökande – de som står nära liksom de som står längre ifrån

Matchningseffektivitet är beroende av tillgång till alla arbetssökande. Att se nyanlända som en homogen grupp riskerar att öka den undanträngningseffekt vi kan se på arbetsmarknaden idag och för Matchning från dag 1 är det därför viktigt att intensiteten av insatser inför en matchning alltid utgår från att ge mest stöd till dem som har störst behov. MD1 syftar till att lika många kvinnor som män ska gå ut i arbete. Stark fokus ligger också på att de som står längst från arbetsmarknaden ska få mest stöd.

Denna prioritering utgår inte endast utifrån värderingar eller arbetsmarknadspolitikens fokus just nu utan är en grundläggande förutsättning för att matchningseffektiviteten ska kunna maximeras.

Genom att utesluta en stor grupp så som utrikes födda kvinnor eller personer som står långt från arbetsmarknaden, påverkas matchningseffektiviteten negativt. Detta eftersom arbetsgivarna i brist på personal kan behöva hitta andra vägar att rekrytera.

6. Mahmood Arai m.fl. Ifau 2016:17



EXEMPEL FRÅN VERKLIGHETEN

Informationsbrist uteslöt passande arbetslösa

Ett exempel på hur arbetsmarknaden kan agera när en del av den potentiella arbetskraften står utanför arbetsmarknaden är den arbetskraftsinvandring som Sverige var beroende av under 50- och 60-talet, delvis på grund av att de svenskfödda kvinnorna i högre grad än idag stod utanför arbetskraften. Informationsbrist mellan arbetsgivare och arbets sökande gör att passande individer bland de arbetslösa utesluts från arbetsmarknaden och arbetsgivarna står med tomma vakanser. Genom att Matchning från dag 1 erbjuder mer stöd till dem med mest behov minskar risken att lediga vakanser tillsätts av personer som är överkvalificerade och därmed motarbetas undanträngningseffekten. En överkvalificerad person blir sällan långvarig på arbetsplatsen, alternativt missnöjd med sitt arbete vilket i längden kan påverka hans produktivitet.



2.3 Vikten av informell kunskap och egenskaper

En viktig faktor för att personer som tidigare inte har utbildning eller erfarenhet av förvärvsarbete ska kunna matchas ut mot ett arbete är att inventeringsmomentet inte bara kartlägger formella kunskaper utan även fokuserar på informella kunskaper.

Informella kunskaper kan vara sådant man nått genom intressen och som utvecklat vissa värdefulla egenskaper. Dessa kunskaper och egenskaper kan vara extra viktiga att identifiera inför matchning av utrikes födda kvinnor där en något högre andel saknar längre utbildning eller erfarenhet av förvärvsarbete. För att alla parter i en heterogen inventeringsgrupp ska känna sig bekväma med att

delas med sig av den viktiga information som MD1-team behöver i sitt matchningsarbete, behöver tilliten mellan MD1-teamet och de arbetssökande snabbt etableras. Denna tillit har högre förutsättningar att uppnås i en miljö där ett horisontellt och inkluderande förhållningssätt råder.

2.4 Bygg upp din vakansbank med företag som vill växa

För att ett företag skall hamna i vakansbanken behöver företaget ha tillväxt och ha eller vilja ha mångfald bland de anställda. Teamet behöver identifiera företag som har tillväxt eftersom metoden når matchningseffektivitet genom att skapa längre samarbeten med företag som inte bara har behov att anställa



en person utan flera. För att öka chansen till träffsäkra matchningar behöver teamet säkerställa att företagets utgångspunkt vid sina rekryteringar är att anställa utifrån kompetens och inte utifrån preferens kopplat till grupp-tillhörighet. På samma sätt som matchningseffektiviteten ökar om vi inkluderar alla arbetssökande i matchningen, ökar även effektiviteten om vi inte bara matchar mot företag som redan har mångfald. Vi behöver också identifiera de företag som vill bli ett mångfaldsföretag.

Liknande tillvägagångssätt för hur man identifierar lämpliga arbetsgivare går att applicera på andra målgrupper som kan vara diskriminerade på arbetsmarknaden, exempelvis

personer som har funktionsnedsättning som medför en nedsatt arbetsförmåga.

2.5 Anpassa matchning och process efter deltagare

För att utrikes födda kvinnor och personer som står långt från arbetsmarknaden i högre grad ska etablera sig på arbetsmarknaden

visar erfarenheter från metoden Matchning från dag 1 att kvinnor exempelvis behöver dubbelt så många inledande insatser, som intervju och praktik, för att utfallet ut i arbete ska bli lika. Det är dock viktigt att inte enbart fokusera på kön utan även inom gruppen kvinnor och män analysera vilka som behöver mest stöd, exempelvis utifrån utbildningsbakgrund, ålder och hur länge man varit arbetslös.

Hur verkar metoden för att nå ett jämställt resultat ut i arbete?

Metoden Matchning från dag 1 arbetar utifrån ledorden: för att resultaten ska bli lika behöver insatserna vara olika.

Alla delar i metodarbetet är utformat utifrån ett jämställdhetsperspektiv för att utfallet ska bli jämställt. Detta innebär exempelvis att intag av deltagare kan behöva skilja mellan kvinnor och män liksom att fler arbetsnära inledande insatser, som intervju och praktik, behöver gå till kvinnor för att utfallet för antal i arbete ska bli lika mellan könen. I matchningsarbetet tar MD1-temaet stor hänsyn till informella kunskaper och egenskaper, vilket ökar möjligheten att matchas även för personer som saknar tidigare erfarenhet av förvärvsarbete.

Teamet tar även hänsyn till den arbetssökandes flexibilitet när det gäller

arbetstider vilket även det ökar möjligheten för kvinnor, vilka ofta tar större ansvar för hemarbetet, att ta steget ut på arbetsmarknaden.

En viktig faktor för att säkra ett jämställt utfall är att teamen kontinuerligt följer de egna arbetet utifrån statistik som är uppdelat på kvinnor och män. Varje månad analyserar teamet hur många kvinnor respektive män som föregående månad blivit aktuella för rekryteringar, fått komma till intervju, fått praktik samt kommit ut i arbete. Arbetet i teamet är i hög grad tillitsbaserat och sker genom självstyrning utifrån en strukturerad uppföljning bestående av ett antal indikatorer och statistiksammanställningar över resultat. Läs mer i Metodbok, version 5, diarienummer Af-2017/0061 0277.

3. Vad krävs för att arbeta med Matchning från dag 1?

MD1 har använts i privat, kommunal och statlig regi. Teamens sammansättning kan variera och bestå av olika typer av kompetenser som exempelvis jobbmatchare, studie- och yrkesvägledare, specialister inom rehabilitering till arbete med mera. För att trivas i rollen som medarbetare i ett MD1-team behöver man ha en positiv människosyn, vilja arbeta med jämställdhet och jämlikhet, tycka om att arbeta både med arbetssökande och arbetsgivare på ett prestigelöst sätt och tycka om att arbeta i team.



3.1. Hur många medarbetare behövs i teamet?

Utgångspunkten för att beräkna hur stort ett MD1-team behöver vara är att göra en uppskattning på hur stor målgruppen i aktuellt område är (målgrupp av arbetssökande). Varje inventeringstillfälle, som är metodens första steg, innehåller 4-5 deltagare. Beroende på storleken på målgruppen kan se-

dan teamet dimensioneras efter tabellen nedan. Är tillgången till arbetssökande för litet (mindre än 100 personer per år som kan vara aktuella för insatsen) finns en risk att matchningseffektiviteten blir alltför låg. I det fallet kan det vara mer effektivt att matcha individ för individ till lämpliga arbetsgivare istället för att orga-

nisera inventeringar på gruppnivå och arbeta upp en vakansbank av företag. Om underlaget arbetssökande i aktuell målgrupp är lågt lokalt kan ett team med fördel arbeta över ett större geografiskt område, exempelvis flera stadsdelar i en större stad eller flera mindre närliggande kommuner.

Teamdimensionering när arbetsmarknaden befinner sig i normalläge

Resurser	Teamarbetets omfattning årsvis		Teamets omfattning veckovis	
	Antal inventerade deltagare per år	Antal kartlagda arbetsgivare per år	Antal inventeringar i veckan, 4 deltagare per gång	Antal kartlagda arbetsgivare per vecka
2	100-199	45	1	1
3	200-399	67,5	2	1,5
4	400-	90	2,5	2

* Heltidsarbetande på årsbasis.

Vid lågkonjunktur behöver generellt antalet inventeringstillfällen minska och antalet kartläggningar av nya företag öka.

Vid högkonjunktur kan istället antalet inventeringstillfällen behöva öka och antalet kartläggningar av företag minska.⁷

3.2. Metodarbetets uppstartsfas

Innan ett team är redo att börja arbeta med Matchning från dag 1 behöver samtliga genomgå utbildning och ta del av metodmaterial. I projektet Jämställd etablering genomgick alla medarbetare en tre dagar lång utbildning. Efter detta genomfördes momentet inventering på plats på respektive arbetsförmedlingskontor av utbildare. Efter ett antal veckor kvalitetssäkrades inventeringsmomenten lokalt

genom deltagande observation/uppföljning på plats. Metoden innehåller olika moment kopplat till arbetssökande och arbetsgivare. Dessa moment kan behöva implementeras stegvis, där inventeringsmomentet inleder implementeringen och det strategiska arbetsgivarearbetet följer efter. Under projektets gång fick metodmedarbetarna kontinuerlig kompetensutveckling samt metodstöd. För att säkra att

teamet arbetar metodtroget och därmed ökar möjligheten att nå önskade resultat behöver teamets metodarbete kontinuerligt följas upp. Efter utbildning kan MD1-teamet börja metodarbetet och inledningsvis ligger fokus på att bygga upp en stock av arbetssökande. Under de första åtta veckorna behöver inventeringstakten och antal kartläggningar per vecka utgå från tabellen på nästa sida:

7. Läs mer om metodarbetets olika konjunkturstrategier och vilka analyser som behöver föregå dem i Metodbok, version 5, diarienummer Af-2017/0061 0277. 8. Ibid. 9. Ibid.

Arbetstakt under metodarbetets första åtta veckor

Teamstorlek, antal medarbetare *	Antal inventeringar i veckan, 3 deltagare per gång **	Antal inventerade under de första åtta veckorna	Antal kartlagda arbetsgivare per vecka
2	2 (3)	48	0,5
3	3 (3)	72	1
4	4 (3)	96	1,5

* Heltidsarbetande på årsbasis. ** Under den första perioden inventeras 3 deltagare per gång så att inventeraren får utrymme att bli bekväm med uppgiften.



Det kan vara svårt att veta på förhand hur lång tid teamet kommer vara i uppstartsfas eftersom beroendena är många: sammansättningen bland de inventerade, konjunkturläget, typ av arbetsgivare i vakansbanken med mera. I projektet *Jämställd etablering* pågick uppstartsfasen på de olika arbetsförmedlingskontoren cirka sex månader. Beroende på teamets sammansättning och den lokala arbetsmarknaden

kan denna period sträcka sig mellan sex månader och ett år. Metodarbetet handlar i mångt och mycket om att komma till en balans mellan lediga platser bland vakansbankens arbetsgivare och arbetssökande som önskar ett arbete. När teamet har svårt att hinna med att tillsätta lediga platser hos de företag som ingår i samarbetet är det dags för teamet att trappa ner på kartlägningsfrekvensen av nya arbetsgivare.

3.3. Räkna med en ackumulerad effektivitet

Allt medan effektiviteten i metoden ökar minskar arbetslöshetstiden för de inventerade. Att hitta och kartlägga arbetsgivare tar mycket tid. Eftersom färre individer efter uppstartsfasen behöver vänta på att bli matchade till en ny kartlagd arbetsgivare kan mer resurser läggas på att inventera nya arbetssökande, vilket i sin tur minskar vakanstiden. Att metodens effektivitet ökar med tiden kan innebära att personalstyrkan efter en tid kan minska alternativt att inflödet av arbetssökande är så pass högt att teamet kan arbeta med än större volymer av arbetssökande.

När en arbetssökande har matchats ut i ett arbete jobbar teamet inte längre aktivt med deltagaren, utöver viss uppföljning med arbetstagaren och arbetsgivaren. Målgruppen nyanlända arbetssökande är en konjunkturkänslig grupp som går in i och ut ur arbetsmarknaden. Inom ramen för arbetsförmedlingens verksamhet har det varit möjligt för

deltagaren att vid avbruten praktik eller arbete åter igen få stöd av MD1-teamet så att de kan fortsätta att matcha personen till en ny plats. Att snabbt kunna fånga upp personer som fått praktiken eller arbetet avbrutet minskar risk för långtidsarbetslöshet.¹⁰

Effektutvärderingen inom projektet *Jämställd etablering* visar att i utfall till arbete eller studier mellan deltagare inom Matchning från dag 1 och kontrollgruppen (som fick ta del av arbetsförmedlingens ordinarie verksamhet) började visa sig direkt. Efter 8 månader var 26 procent av MD1:s deltagare i arbete och efter 11 månader hade siffran ökat till 38 procent. För kontrollgruppen gällde 21 procent i arbete eller studier efter 8 månader och 30 procent efter 11 månader.¹¹



3.4. Vad kan implementering av MD1 innebära för din verksamhet?

Matchning från dag 1 är en aktiv matchningsinsats som syftar till att så snabbt som möjligt ge arbetsmarknaden möjlighet att testa kompetensen hos den arbetskraft som kommer in som ny i Sverige. MD1 utgår från att alla som vill ha ett arbete kan matchas direkt, utan några inledande rustande insatser.

Resultaten från projektet *Jämställd etablering* visar att motivationen att nå ett

arbete är lika hög för utrikes födda kvinnor som för utrikes födda män. Resultaten visar även att utfallet ut i arbete inte bara blev högt utan näst intill jämnt, med goda resultat också för dem som står långt från arbetsmarknaden.

Genom ett strukturerat långsiktigt arbetsgivararbete där arbetsgivare som vill anställa från målgruppen identifierats och genom

att ständigt fokusera på matchning utifrån relevant information som förmedlas mellan parterna, har Matchning från dag 1 uppnått goda resultat. Beräkningar genomförda inom ramen för projektet *Jämställd etablering* visar på att kostnaden för MD1 ligger i linje med befintlig liknande insats, som erbjuds till arbets sökande som står närmare arbetsmarknaden.

10. Ibid. 11. Helgesson m fl. Matchningsinsatser för personer som nyligen har fått uppehållstillstånd, Arbetsförmedlingen analys 2020:3, s. 31

