

# Assisterande tjänster som strategi för kompetensförsörjning?

Delrapport 2017

## Innehåll

Innehåll.....	2
Introduktion .....	3
Studien syfte och frågor .....	4
Tillvägagångssätt.....	5
Vilka problem förväntas assisterande tjänster lösa? .....	6
Strukturuomvandling .....	6
Demografiska förändringar .....	8
Arbetslöshetens karaktär .....	9
Politiska – och ideologiska skiljelinjer .....	11
De studerade exemplen.....	13
Assisterande tjänster i Eskilstuna, Göteborg, Landskrona och Skövde.....	14
Organisation.....	15
Förberedelser .....	15
Urval och rekrytering .....	16
Innehåll och form .....	16
Samarbete .....	18
Fackliga diskussioner.....	19
Framtida modeller.....	20
Exemplet Ale - Socialadministratörer .....	21
Förberedelser .....	22
Innehåll och form .....	22
Samarbete.....	22
Fackliga diskussioner.....	23
Sammanfattning och avslutande reflektioner .....	23
Källor .....	27

## Introduktion

Våren 2016 genomförde Arbetsförmedlingen i Göteborg Halland och Göteborgsregionens kommunalförbund (GR) en gemensam konferens på temat *framtidens kompetensförsörjning och inkludering på arbetsmarknaden*. Valet av tema ska ses i ljuset av två centrala samhällsutmaningar; dels den kompetensbrist och de rekryteringssvårigheter som många arbetsgivare ger uttryck för, dels den växande andelen arbetssökande som trots en god arbetsmarknad inte lyckas få ett arbete och som befaras hamna i ett långvarigt utanförskap. Målet med konferensen var att diskutera och formulera idéer som kunde bidra till lösningar på båda dessa samhällsutmaningar. Den centrala frågan skulle kunna formuleras som "hur kan en insats eller en strategi se ut som bidrar till en lösning på både kompetensförsörjnings- och inkluderingsproblematiken?".

Den idé som fick mest uppmärksamhet och som flest konferensdeltagare uppfattade som angelägen att arbeta vidare med var det som här kallas för assisterande tjänster.<sup>1</sup> Assisterande tjänster är emellertid ett mångtydigt fenomen. Det finns exempelvis inget enhetligt begrepp – assisterande tjänster är det som används här, men "enkla jobb" är den benämning som varit mest förekommande i den offentliga debatten. "Kompletterande tjänster" och "differentierade arbetsuppgifter" är ytterligare exempel på begrepp som används. Innehåll och form kan också variera. Som benämningarna antyder är det någon form av enkelhet som eftersträvas, men det behöver inte innebära att arbetsuppgifterna är enkla i objektiv mening. Det kan handla om arbetsuppgifter som är enkla på så sätt att de inte kräver någon formell utbildning och att det går snabbt att lära sig uppgifterna, men det kan också handla om arbetsuppgifter som kräver formell utbildning och som det tar tid att lära sig, men som idag ingår i yrken eller befattningar som kräver en mer kvalificerad utbildning. Ett exempel på det senare fallet är de kvalificerade administrativa uppgifter som utförs av många yrkesgrupper inom offentlig sektor, exempelvis sjukvårdspersonal, socialsekreterare och lärare. "Enkelheten" är alltså en gemensam nämnare, även om den är relativ. En annan gemensam nämnare är att de assisterande tjänsterna tillskapas genom arbetsdelning, det vill säga att vissa arbetsuppgifter bryts ut från befintliga tjänster, så som i exemplet med administrativa uppgifter inom lärar- eller socialsekreteraryrket. Det kan också handla om arbetsuppgifter som rationaliserats bort och lagts ut som "gemensamt ansvar". Det senare kan exempelvis handla om posthantering, sköta personalfika, hålla ordning i gemensamma utrymmen och så vidare.

Resultatet från konferensen *Framtidens kompetensförsörjning och inkludering på arbetsmarknaden* visade att centrala aktörer inom såväl Arbetsförmedlingen som Göteborgsregionens kommuner ser en stor potential i assisterande tjänster, men detta är inte något unikt för just Göteborgsområdet – tvärtom.

---

<sup>1</sup> Under konferensen användes begreppet "enkla jobb".

Assisterande tjänster eller motsvarande tycks stå på agendan i de flesta sammanhang där kompetensförsörjning och/eller inkluderingsfrågor diskuteras. Sveriges kommuners och landstings (SKL) idékonferens 2016 var exempelvis tydligt inriktad mot detta tema. Även Västra Götalandsregionen anordnade en konferensen med liknande inriktning under senhösten samma år. Sammanfattningsvis kan man säga att assisterande tjänster har fått stort genomslag, men det är en spretig företeelse som i de flesta fall fortfarande är på idéstadiet. Det är också en företeelse som tycks bottna i olika perspektiv och som tar sig olika konkreta former.

För att tydliggöra assisterande tjänster har FoU i Väst<sup>2</sup> fått i uppdrag att genomföra en studie som redogör för såväl teoretiska som praktiska skiljelinjer. Uppdraget initierades av en arbetsgrupp med representanter för olika chefsnätverk inom Göteborgsregionens kommunalförbund. Rapporten utgör en del i arbetsgruppens ambition att stödja Västra Götalandsregionens strategi för tillväxt och utveckling - VG 2020.<sup>3</sup> Studien finansieras också med tillväxtmedel från regionen. Resultatet ska främja kommunernas arbete för att åstadkomma en bättre kompetensförsörjning. Tanken är att den kunskap som genereras ska kunna fungera som underlag för välgrundade val i organisering och implementering av strategier och insatser med fokus på kompetensförsörjning och inkludering.

### Studien syfte och frågor

Studiens syfte är att beskriva och tydliggöra om och hur assisterande tjänster tillämpas på den svenska arbetsmarknaden, med fokus på initiativ som både drivs av och riktar sig mot den kommunala sektorn. Centrala aspekter att belysa är vilka initiativ med koppling till assisterande tjänster som pågår inom den kommunala sektorn, hur dessa insatser eller strategier ser ut när det gäller form och innehåll, om det finns olikheter när det gäller vilka utmaningar som strategierna avser att hantera, samt vilka effekter som man tänker sig att strategierna ska resultera i. Eftersom assisterande tjänster har bäring på frågor om arbetsmiljö, arbetsfördelning och organisering av arbete är det också en företeelse som aktualiserar ett fackligt perspektiv. Hur fackliga organisationer allmänt förhåller sig till assisterande tjänster är därför ytterligare en fråga som uppmärksammas.

Studien fokuserar därmed på följande teman:

1. Vilka problem förväntas assisterande tjänster lösa?
2. Vilka politiska och ideologiska frågor aktualiseras av assisterande tjänster?
3. Hur är aktuella initiativ inom den kommunala sektorn organiserade med avseende på ansvarsfördelning, innehåll, form och finansiering? Vilka likheter och skillnader finns?

---

<sup>2</sup> FoU i Väst är en del av Göteborgsregionens kommunalförbund och består av ett antal forskare och utredare vars uppgift är att stärka kunskapsutvecklingen inom välfärdsområdet genom att synliggöra erfarenheter och befintliga kunskaper, utveckla nya kunskaper och visa på goda exempel. FoU står för forskning och utveckling. [www.grkom.se](http://www.grkom.se).

<sup>3</sup> Västra Götalandsregionen 2013.

4. Hur har de politiska och ideologiska frågor som aktualiseras av assisterande tjänster hanterats i de studerade exemplen?

## Tillvägagångssätt

Fem olika exempel på assisterande tjänster ingår i studien och dessa exempel bedrivs i Ale, Eskilstuna, Göteborg, Landskrona och Skövde. Det pågår en mängd liknande initiativ runt om i landet, men utgångspunkten för studien var att belysa exempel som kommit relativt långt i arbetet och för att hitta relevanta exempel gjordes urvalet i dialog med SKL, som genom sin nationella överblick har god kunskap om hur landets kommuner arbetar med frågorna. Fyra av de studerade initiativen är knutna till de kommunala arbetsmarknadsverksamheterna i respektive kommun. Den typ av assisterande tjänster som står i fokus här rör arbetsuppgifter som kan definieras som okvalificerade om man utgår från utbildningskrav och formell kompetens. Endast ett exempel - Ale kommun - rör kvalificerade arbetsuppgifter med högre krav på formell utbildning eller kompetens. Studien har därmed en slagsida mot exempel på assisterande tjänster med lägre kvalifikationskrav.

Syftet med studien är i första hand beskrivande med fokus på organisering och innehåll. Det handlar om att ge en bild av hur olika kommunala exempel på assisterande tjänster kan se ut, hur de är organiserade, vilka aktörer som är inblandade, hur ansvarsfördelningen ser ut mellan aktörerna och så vidare. Hur initiativen uppfattas ute i verksamheterna är en fråga som inte berörs.

Det datamaterial som samlats in är huvudsakligen av två slag; skriftlig dokumentation samt information via intervjuer. Den insamlade dokumentation består av projektbeskrivningar, interna utredningar, offentligt presentationsmaterial och liknande som samlats in via kontakt med ansvariga för de fem lokala exemplen. Det skriftliga materialet har granskats och tematiserats i en matris. Utifrån dokumentanalysen har sedan kompletterande intervjuer genomförts med företrädare för de kommunala organisationer som ansvarar för och/eller driver de lokala initiativen. Intervjuerna har sammanfattats och skickats till samtliga intervjupersoner för återkoppling och synpunkter.

Totalt ingår tio intervjupersoner i studien och de har intervjuats vid sammanlagt åtta tillfällen. Det är i huvudsak personer med någon form av övergripande ansvar för utformningen och styrningen av initiativen som intervjuats - främst chefer på olika nivåer. I ett fall medverkade en ekonom vid intervjun och i ett annat fall intervjuades personer med ansvar för specifika utbildningsinslag i det aktuella initiativet. För att fånga det fackliga perspektivet har två intervjuer med företrädare för fackförbundet Kommunal intervjuats. Tanken var att genomföra betydligt fler intervjuer med fackliga företrädare, men trots god hjälp från Kommunals kommunikationsavdelning visade det sig svårt att få kontakt med lämpliga personer som var villiga att låta sig intervjuas.

Det underlag som studien bygger på består således av offentlig och intern dokumentation som på olika sätt belyser de lokala exemplens syfte, form och innehåll, samt nedtecknade intervjuer med företrädare för de lokala exemplen, samt fackliga företrädare. Det insamlade materialet har tematiserats utifrån studiens frågeställningar. Resultatet sammanfattas i denna rapport, men innan resultatet från de lokala exemplen presenteras redogörs närmare för det vidare sammanhang utifrån vilket assisterande tjänster kan förstås. Det handlar om de samhällseliga skeenden som kan förklara varför assisterande tjänster kommit att få ett så stort genomslag just nu och vilka övergripande ideologiska/politiska skiljelinjer som assisterande tjänster aktualiserar.

## Vilka problem förväntas assisterande tjänster lösa?

Det stora intresset för assisterande tjänster kan sägas bottna i den rådande situationen med kompetensbrist inom många sektorer parallellt med en bestående hög arbetslöshet inom vissa grupper. Ibland beskrivs situationen i termer av bristande matchning på arbetsmarknaden. Det saknas då inte tillgång till arbetsföra personer rent numerärt, men den kompetens som dessa personer besitter stämmer inte med de behov som arbetsgivare ger uttryck för. Det är ett kompetensglapp. Förhoppningen är att assisterande tjänster ska kunna överbrygga detta glapp och skapa en bättre matchning mellan behov och tillgång på kompetens och därigenom både bidra till effektivare kompetensförsörjning och till inkludering av de människor som idag står utanför arbetsmarknaden. Att verka för bättre matchning på arbetsmarknaden, liksom inkludering är ett mål som de flesta aktörer med intresse för det arbetsmarknadspolitiska fältet är överens om, men assisterande tjänster som strategi aktualiserar ideologiska och politiska skiljelinjer. Därmed är det också en strategi som inte enkelt låter sig omsättas i praktiken och lite längre fram i rapporten redogörs närmare för några centrala skiljelinjer som på senare tid kommit att få stort utrymme i den offentliga debatten. Innan dess ges en djupare inblick i de samhällseliga skeende som lett fram till en arbetsmarknad präglad av såväl kompetensbrist som arbetslöshet.

## Strukturomvandling

Strukturomvandling kan sägas vara en betydande förklaring till att kompetensglappet. Strukturomvandlingen handlar i korthet om att snabb teknisk utveckling medfört att många yrken med lägre krav på utbildning och teoretiska förkunskaper försvunnit. Det här är en förändring som pågått under relativt lång tid och vanligtvis har den kunnat beskrivas som ett linjärt förlopp med sjunkande andelar lågkvalificerade jobb och ökande andelar mellan- och högkvalificerade jobb.<sup>4</sup> Under senare tid har den bilden kommit att ändras och man talar istället om en u-formad utvecklingskurva där andelen

---

<sup>4</sup> Brynjolfsson & Mc Afee 2014; Fölster 2014.

arbetstillfällen i mellanskiktet minskar, medan andelen låg- respektive högkvalificerade jobb ökar.<sup>5</sup> Parallellt har befolkningens utbildningsnivå ökat, men inte i samma takt som andelen högkvalificerade jobb, vilket innebär att det uppstått brist på kvalificerad arbetskraft. Samtidigt har konkurrens om de arbetstillfällen som ligger i det krympande mellanskiktet ökat och eftersom de högkvalificerade jobben är utom räckhåll har personer med en utbildningsnivå i mellanskiktet sökt sig till arbetstillfällen med lägre krav på utbildning. Här menar forskare att kvalifikationskraven för dessa jobb har anpassats och höjts till den utbildningsnivå som den nya gruppen arbetstagare besitter, även om arbetsuppgifterna i sig inte kräver motsvarande utbildning för att utföras.<sup>6</sup>

Utifrån forskningen på området är utvecklingen alltså inte entydig. Å ena sidan tycks arbetsmarknaden gå mot en u-formad fördelning med höga andelar låg- respektive högkvalificerade jobb och minskande andelar arbetstillfällen i mellanskiktet. Å andra sidan tycks det finnas en tendens mot att kraven på formell utbildning och kompetens höjs i de jobb som kategoriseras som lågkvalificerade. Ett uttryck för det senare är att Sverige är ett av de länder i Europa som har lägst andel anställda i yrken som kräver högst grundläggande utbildning, det vill säga den typ av jobb som i debatten kallas enkla jobb.<sup>7</sup> Att andelen så kallat enkla jobb är låg, bottenar då delvis i en faktisk uppkvalificering av arbetets innehåll, men delvis i att arbetsgivare anpassar kraven på formell utbildning till den tillgängliga arbetskraftens utbildningsnivå. Under perioder med ett överskott på relevant kompetens är detta inget större problem ur arbetsgivarnas perspektiv. Snarast kan man se högre formella krav som ett sätt att öka produktiviteten, men också ett sätt att underlätta i rekryteringsprocessen genom att sökande med lägre utbildningsnivå kan sorteras bort.<sup>8</sup> Så ser situationen emellertid inte ut idag. Kompetensbrist är ett omfattande problem som berör stora delar av arbetsmarknaden – inte minst offentlig sektor. Att det på vissa håll kan vara svårt att få tag på rätt kompetens är i och för sig inte är något nytt, men kompetensbristen har intensifierats och spridits till fler branscher och yrken, bland annat till följd av den starka högkonjunkturen som innebär ökad efterfrågan på arbetskraft inom många områden. Rent numerärt finns också en potentiell rekryteringsbas i de arbetsföra personer som idag står utanför arbetsmarknaden, men här finns alltså ett glapp mellan tillgänglig och efterfrågad kompetens – ett glapp som innebär att arbetslösheten trots högkonjunkturen ligger kvar på höga nivåer inom vissa grupper. Det gäller framförallt unga som saknar gymnasieutbildning, personer som är födda utanför Europa och äldre personer som förlorar sitt arbete.<sup>9</sup>

---

<sup>5</sup> Henning med flera 2016.

<sup>6</sup> Brynjolfsson & Mc Afee 2014; Fölster 2014; Åberg 2013.

<sup>7</sup> [www.ekonomifakta.se](http://www.ekonomifakta.se), tabell Enkla jobb- internationellt, hämtad 170627. Ekonomifakta redovisar statistik från Eurostat. Statistiken baseras på ISCO-08, som är ett internationellt överenskommet system för att klassificera jobb med utgångspunkt i krav på utbildning och specialisering.

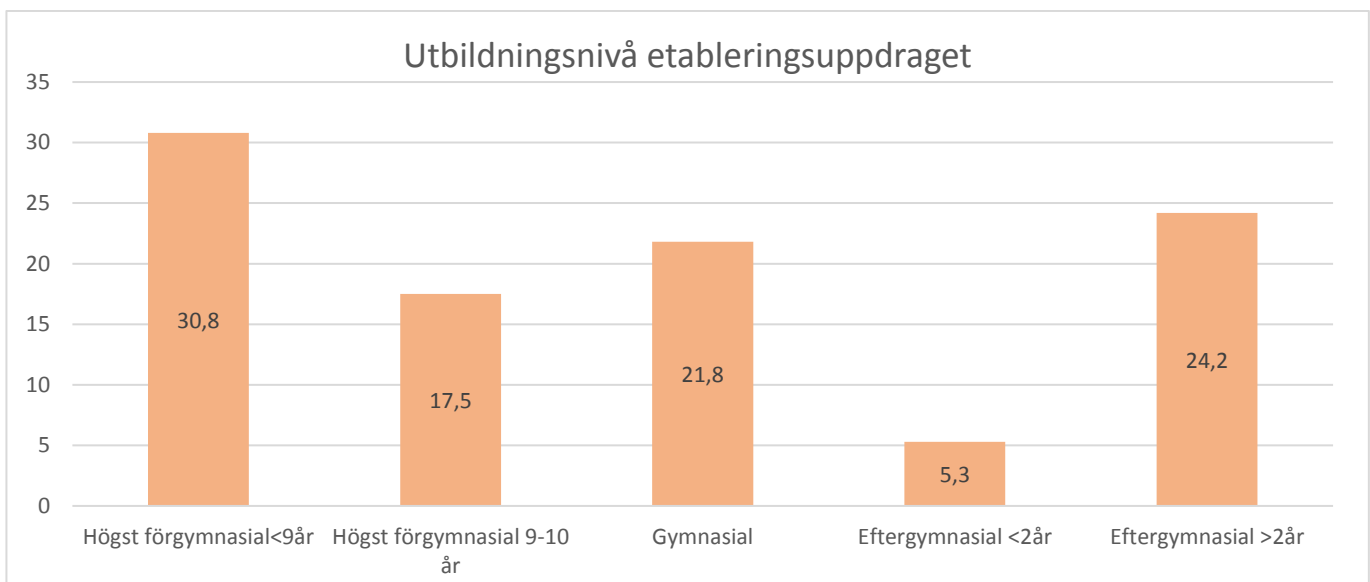
<sup>8</sup> Nordström Skans, Eriksson & Hensvik 2017.

<sup>9</sup> Ibid.

### Demografiska förändringar

Strukturomvandlingen har lagt grunden för en arbetsmarknad präglad av relativt höga krav på formell utbildning och kompetens. Parallellt med strukturomvandlingen sker också demografiska förändringar av betydelse. Det handlar om stora pensionsavgångar, vilket innebär att många lämnar arbetsmarknaden. Till följd av migration sker emellertid en befolkningsökning av personer i arbetsföra åldrar.<sup>10</sup> Här finns därmed en potentiell lösning, men statistik från Arbetsförmedlingen<sup>11</sup> visar att många av de personer som migrerat till Sverige under senaste tiden, och som nu utgör en stor del av den tillgängliga arbetskraften, har mycket kort eller ingen utbildning alls. Av de 76 559 personer som i maj 2017 omfattades av etableringsuppdraget hade nära hälften högst förgymnasial utbildning.

**Tabell 1. Utbildningsnivå etableringsuppdraget maj 2017.**



Källa: Arbetsförmedlingen.

På den svenska arbetsmarknaden är fullgjord gymnasieutbildning en tydlig vattendelare när det gäller möjligheten att få ett arbete – fullgjord gymnasieutbildning är något som de allra flesta arbetsgivare ställer krav på vid rekrytering. Att en stor del av tillgänglig arbetskraft saknar grundläggande utbildning innebär därmed ett det finns ett glapp mellan det som arbetsgivare efterfrågar och den utbildning och kompetens som den tillgängliga arbetskraften besitter. Det är här assisterande tjänster uppfattas som en möjlig väg att gå genom att man försöker skapa tjänster som motsvarar den tillgängliga arbetskraftens kompetens.

<sup>10</sup> Flood & Ruist 2015.

<sup>11</sup> <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Etablering-av-nyanlanda/Etableringsuppdraget-i-siffror.html>. Hämtad 2017-06-27.



Att anpassa arbetsmarknaden efter tillgänglig arbetskraft är en strategi som knyter an till både kompetensförsörjning och inkludering, men i den offentliga debatten tycks inkluderingsperspektivet ha fått störst utrymme. Här talas om den tudelade arbetsmarknaden som karaktäriseras av en stark utveckling med jobbtillväxt och sjunkande arbetslöshet på generell nivå, men där andelen arbetslösa som står mycket långt ifrån arbetsmarknaden ökar. Utrikes födda personer är en av flera grupper som på generell nivå löper risk att hamna bland dem som långvarigt ställs utanför arbetsmarknaden och vi ska titta lite närmare på vilka faktorer som kan förklara detta mönster. Först ska det emellertid sägas att begreppet "utrikes född" är problematiskt på flera sätt. Personer födda utanför Sverige är en minst lika heterogen grupp som personer födda i Sverige och att kategorisera människor utifrån den specifika gemensamma nämnaren att ha fötts utanför landets gränser innebär en uppenbar reducering av de enskilda individerna, men eftersom "utrikes född" är det begrepp och den kategori som används i offentlig arbetsmarknadsstatistik används de också i denna rapport.

### Arbetslöshetens karaktär

Utrikes födda personer är alltså en grupp som på generell nivå löper en ökad risk att hamna i långvarig arbetslöshet. Det är en risk de delar med ungdomar som saknar gymnasieutbildning samt äldre personer.<sup>12</sup> Arbetsförmedlingen brukar definiera personer som omfattas av en eller flera av dessa kriterier som personer med *utsatt ställning på arbetsmarknaden* och i dagsläget utgör de med utsatt ställning på arbetsmarknaden cirka 70 procent av dem som är inskrivna på Arbetsförmedlingen.<sup>13</sup>

Att utrikes födda personer har svårare att få ett arbete är inget unikt för den svenska arbetsmarknaden, men Sverige sticker ut på så sätt att skillnaderna mellan inrikes och utrikes födda personer är större här jämfört med många andra länder.<sup>14</sup> Andelen förvärvsarbetande, det vill säga sysselsättningsgraden, bland inrikes födda i åldersspannet 20-64 år var 84,4 procent 2016, vilket kan jämföras med en sysselsättningsgrad på 68,4 procent bland utrikes födda i samma åldersspann och för samma period. Att skillnaderna i sysselsättningsgrad är anmärkningsvärt stora är viktigt att uppmärksamma, men det ska också sägas att storleken på glappet relativt andra länder åtminstone delvis kan förklaras av att sysselsättningsgraden för inrikes födda i Sverige ligger högre jämfört med sysselsättningsgraden för inrikes födda i många andra länder, framförallt när det gäller kvinnor. Sysselsättningsgraden för utrikes födda ligger i allmänhet på en liknande nivå i Sverige som i andra länder.<sup>15</sup>

Den generellt höga sysselsättningsgraden i Sverige bidrar alltså till att glappet är större här jämfört med andra länder. Man skulle då kunna hävda att det inte är svårare för utrikes födda personer att komma in på

---

<sup>12</sup> Nordström Skans, Eriksson & Hensvik, 2017.

<sup>13</sup> Mångs 2017.

<sup>14</sup> Alden & Hammarstedt 2014.

<sup>15</sup> Ibid.

den svenska arbetsmarknaden i Sverige jämfört med hur det ser ut på annat håll, men glappets storlek utgör ett problem i sig på så sätt att det illustrerar graden av ojämlikhet i förhållande till möjligheten att etablera sig på arbetsmarknaden. Det tar också exceptionellt lång tid för utrikes födda personer att komma in på den svenska arbetsmarknaden. I en rapport från konjunkturrådet visar man exempelvis att bara hälften av flykting- och anhöriginvandrare har ett arbete tio år efter ankomsten till Sverige.<sup>16</sup> Ett faktiskt kompetensglapp kan vara en förklaring, men forskning visar att arbetsgivares normer, diskriminering, och inte minst avsaknaden av informella nätverk är faktorer som kan kopplas till den lägre sysselsättningsgraden bland utrikes födda.<sup>17</sup>

En av Arbetsförmedlingens viktigaste uppgifter är att bidra till att personer som står långt från arbetsmarknaden kommer i arbete. Traditionellt sett har förmedlingens strategier bottnat i någon form av ”uppkvalificeringsambition” med målet att rusta och kompetensutveckla individen så att hen når upp till arbetsmarknadens krav. Med tanke på omfattningen i det utbildnings- och kompetensglapp som Arbetsförmedlingens statistik antyder (se tabell 1 ovan), kan man dra slutsatsen att vägen till arbete riskerar att vara fortsatt mycket lång, såvida inte arbetsmarknadens krav förändras. Det är utifrån den slutsatsen som många nu sätter sin tilltro till assisterande tjänster som ett verktyg för att bidra till såväl kompetensförsörjning som inkludering på arbetsmarknaden.

Sammanfattningsvis har den strukturella omvandlingen bidragit till ett kompetensglapp mellan efterfrågan och utbud. Den befolkningstillväxt i arbetsföra åldrar som sker till följd av migrationen inger hopp, men här kan konstateras att en stor andel av de personer som migrerat till Sverige saknar den efterfrågade kompetensen. Det kan också konstateras att gruppen utrikes födda personer generellt har svårare att komma in på den svenska arbetsmarknaden, även i de fall då de besitter relevant formell utbildning och yrkeserfarenhet.<sup>18</sup> Det här är en problembild som såväl forskningen, som arbetsmarknadens parter, liksom politiska partier tycks eniga om – oavsett ideologisk utgångspunkt. Det tycks också råda enighet kring att det behövs någon form av instegsjobb med lägre kvalifikationskrav för att komma tillrätta med problemen, framförallt finns en stark tro på arbete som vägen till integration, men det finns betydande skillnader i hur man tänker sig att detta ska åstadkommas – skillnader som ligger i linje med grundläggande idéer kring hur arbetsmarknadspolitiken generellt ska bedrivas.

---

<sup>16</sup> Nordström Skans, Eriksson & Hensvik, 2017, s 147.

<sup>17</sup> Carlsson & Rooth 2007; Arai & Skogman-Thoursie 2009; Eliason med flera 2017.

<sup>18</sup> Eriksson 2010; Aldén & Hammarstedt 2014.

## Politiska – och ideologiska skiljelinjer

Att merparten av de personer som idag är inskrivna hos Arbetsförmedlingen står mycket långt ifrån arbetsmarknaden avseende formell utbildning och kompetens har öppnat upp för en diskussion kring relevansen i traditionella arbetsmarknadsinsatser. Den huvudsakliga inriktningen har varit att rusta individen så att dennes kvalifikationer matchar arbetsmarknadens krav, men den alternativa, eller kompletterande, strategi som nu diskuteras och som debatten kring assisterande tjänster kan sägas vara en del av, är att arbetsmarknadens krav måste anpassas så att de står i samklang med kompetensen hos dem som söker arbete. På ett övergripande plan finns en gemensam uppfattning om att varken kompetensbristen eller den höga arbetslösheten bland grupper med utsatt ställning på arbetsmarknaden kan utbildas bort och fler instegsjobb med lägre kvalifikationskrav betraktas som en del i lösningen. Men innehåll och form skiljer sig åt. I grova drag kan skiljelinjen sägas gå mellan å ena sidan socialdemokratiskt orienterade partier, samt arbetstagarorganisationerna och å andra sidan de liberalt och konservativt orienterade partierna, samt arbetsgivarorganisationerna.

Allmänt finns mer av ideologisk laddning och konflikt kring assisterande tjänster inom socialdemokratiskt orienterade partierna och kanske framförallt inom arbetarrörelsen. Att i någon mening enkla arbetsuppgifter sorteras ut och sammanförs i specifika tjänster står exempelvis i strid med tanken om det goda arbetet som lanserades av fackförbundet IF Metall i mitten av 1980-talet<sup>19</sup>. Här var parollen att alla arbetstillfällen skulle rymma utvecklande inslag och trenden var snarast att rationalisera bort enklare arbetsuppgifter, alternativt att fördela ut dessa uppgifter på personal med i huvudsak mer kvalificerade arbetsuppgifter för att på så sätt undvika renodlat ”enkla” tjänster. Utgångspunkten i de förslag på instegsjobb som nu kommer från det här hållet tycks också i högre grad vara konstruerade på ett sätt som bygger in en successiv förflyttning mot ett mer kvalificerat arbete - exempelvis genom att utbildningsinsatser ska knytas till anställningen. Man håller också i högre grad fast vid målet att alla på sikt ska uppnå gymnasiekompetens. En hög utbildningsnivå i befolkningen är viktig av flera skäl menar man, dels för att det bidrar till att bibehålla och utveckla produktiviteten på den svenska arbetsmarknaden, men också för att utbildning är en viktig grund för ett jämlikt samhälle.<sup>20</sup> Under våren 2017 lanserade fackförbundet LO ett förslag i den här riktningen – Utbildningsanställningar.<sup>21</sup> Förslaget kritiserade emellertid av bland annat Svenskt Näringsliv eftersom personer som saknar fullgjord grundskola inte utgör målgruppen för utbildningsanställningar, vilket innebär att förslaget förbiser dem med mest utsatt ställning på arbetsmarknaden.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> Abrahamsson & Johansson 2008.

<sup>20</sup> Grape, Hållö & Pettersson 2016.

<sup>21</sup> Hållö 2017.

<sup>22</sup> Svenskt näringsliv 2017.

Den motsatta linjen, företrädd av i första hand arbetsgivarorganisationer och de konservativt respektive liberalt orienterade partierna, tar sin utgångspunkt i vikten av att människor snabbt kommer i arbete – ett så kallat enklare jobb är bättre än inget jobb alls. Tillväxten av jobb i den här kategorin är avgörande menar man och här hänvisar man ofta till den låga andelen så kallat enkla jobb på den svenska arbetsmarknaden och argumenterar för att det är en bidragande orsak till såväl kompetensglapp som etableringsproblem. Men fler enkla jobb räcker inte – det krävs också lägre löner. Ur exempelvis Svenskt Näringslivs perspektiv är låga ingångslöner, större lönespridning och sänkta arbetsgivaravgifter viktiga inslag i konceptet enkla jobb eller assisterande tjänster.<sup>23</sup> Kostnaden för att anställa en person står alltid i relation till produktiviteten och lägre kvalifikationer innebär lägre produktivitet. De höga kvalifikationskrav som arbetsgivare ställer idag fungerar som trösklar och de måste sänkas, menar man. Men för att ekvationen ska gå ihop ekonomiskt för den som anställer måste lönerna anpassas därefter. Utbildning får komma i andra hand eftersom avsaknaden av arbete riskerar att försätta gruppen lågutbildade flyktinginvandrare i långvarigt bidragsberoende.<sup>24</sup> Den här typen av resonemang får också stöd i Långtidsutredningen från 2015. Här konstateras att snabba vägar till anställning är det viktigaste för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden.<sup>25</sup> Målet med sänkta löner är sänkta kostnader för arbetsgivarna och sänkta kostnader finns även med i de förslag som lanseras av arbetarrörelsen och de socialdemokratiskt orienterade partierna, men här vill man snarare hålla fast vid befintligt system som bygger på lönesubventioner via Arbetsförmedlingen. Motargumentet mot lönesubventioner är att de inte löser problemen på strukturell nivå, lönesubventioner innebär en ”konstgjord andning”, ett försök att från statligt håll styra vilken typ av jobb som skapas istället för att förenkla företagets möjligheter att anställa. Fokus borde istället ligga på att undanröjda arbetsgivarnas hinder för att anställa och framförallt inom privata näringslivet där tillväxten av arbetstillfällen är stark. Mindre byråkratiska system, lägre löner och sänkta arbetsgivarkostnader framhålls här som adekvata och långsiktigt hållbara lösningar.<sup>26</sup> Samtidigt finns forskning som pekar på att det i dagsläget saknas säkra belegg för att sänkta löner skulle få önskad effekt.<sup>27</sup> Sänkta ingångslöner är också en strategi som enligt nuvarande regering banar väg för ett segment av arbetstillfällen med sämre arbetsvillkor och lönenivåer som det inte går att leva på.<sup>28</sup> Farhågan är också att det blir en arbetsmarknad som i huvudsak bemannas av redan utsatta grupper. Det här är en farhåga som man delar med flera arbetstagarorganisationer, inte minst Kommunal som är ett av de fackförbund som organiserar flera av de yrkesgrupper som diskuterats i samband med assisterande tjänster.

---

<sup>23</sup> Spector 2014.

<sup>24</sup> Lemne & Östling 2016; Calmfors 2014.

<sup>25</sup> Flood & Ruist 2015.

<sup>26</sup> Utas 2016.

<sup>27</sup> Skedinger & Hammarstedt 2016.

<sup>28</sup> Arbetsmarknadsnytt 2016.

## De studerade exemplen

De exempel på assisterande tjänster som finns med i studien är hämtade från Ale, Göteborg, Eskilstuna, Landskrona och Skövde. Ale skiljer sig från övriga exempel på så sätt att det utgår från ett renodlat kompetensförsörjningsperspektiv med fokus på att avlasta socialsekreterare inom kommunens individ- och familjeomsorg. Tjänsterna är kvalificerade och ställer relativt höga krav på såväl utbildning som erfarenhet. I de övriga fyra exemplen är syftet med de assisterande tjänsterna en kombination av kompetensförsörjning och inkludering, men med fokus på inkludering. Målgruppen är personer som har svårare att komma in på arbetsmarknaden, i huvudsak personer födda utanför Europa med kort eller ingen utbildning. Skillnaderna i fokus mellan Ale och de fyra andra exemplen har betydelse för möjligheten att skapa assisterande tjänster och exemplet Ale kommer därför redovisas för sig.

Urvalet av kommuner utgick från principen att man skulle ha kommit en bit på vägen i arbete. I Ale hade man vid tidpunkten för studien skapat nya befattningar och tillsatt dessa. Göteborg, Eskilstuna, Landskrona och Skövde bedömdes också vara kommuner som hade kommit långt i arbetet, även om samtliga initiativ i realiteten fortfarande var i en utvecklingsfas. Att dessa kommuner hade kommit relativt långt med assisterande tjänster är kanske inte så märkligt. I samtliga fall fanns en befintlig struktur att bygga vidare på eller någon form av större satsning där assisterande tjänster kom att ingå. I både Skövde och Eskilstuna hade man exempelvis arbetat med angränsande initiativ en tid innan idén med de assisterande tjänsterna formulerades mer konkret. I Skövde hade man arbetat utifrån konceptet "kompletterande arbetsmarknad"<sup>29</sup> – ett koncept som utvecklats av samordningsförbundet Delta i Göteborg och som riktar in sig på att inkludera personer med funktionsnedsättningar. Här behövde verksamheten i Skövde i stort sett bara utöka målgruppen till att även omfatta nyanlända. I Eskilstuna hade man sedan ett antal år tillbaka en insats som gick under benämningen kommunala traineejobb och som liknar assisterande tjänster. Kommunala traineejobb skulle fungera som språngbräda ut på den reguljära arbetsmarknaden, men insatsen hade inte fått önskat resultat - glappet till reguljärt arbete var fortsatt alltför stort. Här såg man att assisterande tjänster skulle kunna vara en typ av tjänst som skulle fungera för målgruppen. När det gäller Landskrona utgjorde de assisterande tjänsterna en av flera delar i en fyraårig kommunal arbetsmarknadsatsning - Arbetsmarknad Landskrona. I Göteborg ingick assisterande tjänster som en del i det mer omfattande konceptet "Stegvisa jobb- och kunskapslyftet", ett koncept som arbetats fram under flera års tid och där syftet både är att korta vägen till ett första riktigt jobb och att stimulera människor som redan har ett jobb att utvecklas vidare.

---

<sup>29</sup> Castillo 2015.

I texten som följer beskrivs de fyra exemplen. De aspekter som tas upp är hur initiativen är organiserade, vilka förberedelser som gjorts för att inrätta de assisterande tjänsterna, hur och rekrytering gått till, tjänsternas innehåll och form, vilka parter som ingått i samarbetet kring initiativen, hur samarbetet med fackliga organisationer fungerat, samt hur man ser på en framtida utveckling av respektive modell.

### Assisterande tjänster i Eskilstuna, Göteborg, Landskrona och Skövde

I samband med intervjuerna ombads intervjupersonerna inledningsvis att berätta lite om bakgrunden till initiativet med assisterande tjänster. Alla fyra exempel kan sägas bottna i uppfattningen om en exkluderande arbetsmarknad som låser in människor i arbetslöshet med risk för långvarigt beroende av försörjning via offentliga ersättningsystem. I Landskrona och Eskilstuna brottades man också med allmänt relativt höga arbetslöshetstal, vilket skiljer sig från situationen i Skövde och i viss mån Göteborg där arbetslösheten var betydligt lägre. Gemensamt var emellertid att den långvariga arbetslösheten primärt omfattade utrikes födda personer och det var framförallt långvarigt arbetslösa personer med försörjningsstöd som utgjorde målgruppen för de kommunala arbetsmarknadsinsatserna generellt. Här fanns många exempel på så kallade "rundgångsärenden", det vill säga personer som gång på gång får en insats som inte leder vidare till egen försörjning och som därför återkommande blir hänvisad till kommunens försörjningsstöd för att klara sitt uppehälle. I takt med den ökade migrationen från 2015 och framåt växte också oron för att allt fler människor skulle hamna i den här typen av utanförskap.

Att hitta nya vägar för att bryta det negativa mönstret och att motverka rundgång i systemet kan sägas vara en av två viktiga drivkrafter. Den andra drivkraften var den alltmer akuta kompetensbristen inom många delar av den kommunala förvaltningen. Att hitta en gemensam lösning på de här två problemen skulle innebära att man skapade en inkluderande arbetsmarknad som samtidigt bidrog till att lösa kommunens kompetensförsörjningsbehov. Att assisterande tjänster skulle vara den gemensamma lösningen bottnade i samma problemanalys som presenterats tidigare i rapporten; det handlade om att en grupp arbetsföra kommuninnevånare som hade stora svårigheter att ta sig in på arbetsmarknaden, samtidigt som den kommunala förvaltningen drogs med stora rekryteringsbehov. Den tillgängliga arbetskraftens utbildning och erfarenheter stämde inte överens med arbetsmarknadens behov och därför ville man hitta en modell som överbryggade glappet. Istället för att enbart rusta individen så att den "når upp" till arbetsmarknadens krav såg man emellertid ett behov av att organisera en insats där man anpassade arbetsmarknaden till målgruppens förutsättningar.

Begreppet insats är i det här sammanhanget missvisande. En viktig del i initiativen med de assisterande tjänsterna är att det inte ska betraktas som en arbetsmarknadsinsats i traditionell mening. Utgångspunkten är snarare att åstadkomma en mer permanent anpassning av arbetsmarknaden till arbetskraftens förutsättningar. Olika former av anställningar har sedan länge varit en viktig insats riktad till personer med utsatt ställning på arbetsmarknaden, men till skillnad från traditionella kommunala

arbetsmarknadssanställningar är tanken med assisterande tjänster att det ska vara ordinarie tjänster och innefatta ordinarie arbetsuppgifter och en anställning på så kallat AB-avtal<sup>30</sup> - åtminstone på sikt. Ambitionen är att skapa nya befattningar som ska vara öppet sökbara, men där kvalifikationsnivån står i samklang med de kvalifikationer som tillgänglig arbetskraft besitter. I de exempel som finns med i studien gick man lite olika långt i sina ambitioner när det gäller att tillskapa nya, ordinarie befattningar. Här kan man säga att Landskrona var den kommun som tydligast uttalade att man ville åstadkomma en permanent omstrukturering av arbetsmarknaden. Vid tidpunkten för studiens genomförande var det emellertid ingen av kommunerna som hade genomfört mer genomgripande förändring av det slaget. Samtliga exempel var i någon form av utvecklingsfas där man prövade en modell med målet eller förhoppningen att på sikt kunna införliva den som en permanent struktur i den kommunala förvaltningen. Beskrivningen som följer baseras på de aktiviteter som var igång vid tidpunkten för studien. De omnämns här som pilotmodeller, även om det fränsett Göteborg inte handlar om faktiska pilotprojekt

### Organisation

Huvudansvarig part och drivande i arbetet med de assisterande tjänsterna i samtliga fyra exempel var de kommunala arbetsmarknadsenheterna eller den förvaltning som ansvarade för arbetsmarknadsfrågor. Arbetsförmedlingen, enhetschefer, HR-funktioner och de fackliga organisationerna var viktiga samarbetsparter. I Göteborg bedrevs verksamheten i projektform inom ramen för projektet "Inkluderande matchning" med finansiering via Europeiska Socialfonden. Här fanns en projektorganisation som ansvarade för genomförandet, men i de tre andra fallen fanns en arbetsgrupp inom arbetsmarknadsenheten som rent operativt ansvarade för initiativet. Handläggare på Arbetsförmedlingen och inom enheterna för ekonomiskt bistånd arbetade med urval och rekrytering och i vissa fall bidrog Arbetsförmedlingen med en del personalresurser därutöver. I samtliga fall utom Göteborg stod den kommunala arbetsmarknadsenheten som arbetsgivare, man skötte all administration kring de assisterande tjänsterna, gjorde uppföljningar och fanns som stöd för såväl arbetsgivare som de anställda om det skulle bli bekymmer av något slag. Arbetsmiljöansvaret låg dock på de mottagande arbetsplatserna.

### Förberedelser

Ett viktigt arbete är att ta fram de nya tjänsterna och för att göra det krävs en inventering av vilka uppgifter som kan bli aktuella. I huvudsak genomfördes inventeringen i samarbete mellan ansvarig chef på arbetsplatsen och en företrädare för den kommunala arbetsmarknadsenheten. Detta genomfördes mer eller mindre strukturerat och med mer eller mindre inblandning från den kommunala arbetsmarknadsenheten. I Landskrona hade man ett systematiskt och gediget arbete där såväl

---

<sup>30</sup> AB står för allmänna bestämmelser och omfattar de bestämmelser som gäller för den reguljära arbetsmarknaden. Anställningar som utgör arbetsmarknadspolitiska åtgärder omfattas av andra bestämmelser som innebär osäkrare villkor för den anställde.

arbetsinnehåll i tjänsterna som kravprofil för den anställde definierades med stöd i en modell framtagen för det specifika syftet.<sup>31</sup> Inventeringen genomfördes i dialog mellan en medarbetare i arbetsgruppen på den kommunala arbetsmarknadsenheten och ansvarig chef på arbetsplatsen. Med stöd i modellen hade man tagit fram drygt 50 tjänstebeskrivningar och kravprofiler. Arbetsmarknadsenheten axlade ett stort ansvar i processen, bland annat arrangerade man workshops med ansvariga chefer för de mottagande arbetsplatserna i syfte att tydliggöra förutsättningarna och att förankra konceptet med assisterande tjänster. I de övriga exemplen genomfördes också inventeringar, men inte utifrån någon särskilt framtagen metod och arbetsplatserna hade ett jämförelsevis större ansvar för processen, även om arbetsmarknadsenheterna även här var drivande i dialogen. Utöver representanter från arbetsmarknadsenheterna var enhetschefer och någon från HR-avdelningen delaktiga i framtagandet av befattningsbeskrivningarna. I samtliga fall fördes dialog med facket för godkännande av tjänsterna.

### Urval och rekrytering

Som redan nämnts var samtliga studerade exempel i en utvecklingsfas. Ett uttryck för det var att de tjänsterna inte var öppet sökbara, utan riktade till vissa prioriterade målgrupper. Urval och rekrytering liknade i hög grad den process som sker när deltagare rekryteras till andra typer av arbetsmarknadsanställningar. Det gängse förfarandet är att Arbetsförmedlingen eller enheten för försörjningsstöd inom socialtjänsten anvisar individen till en aktivitet som den kommunala arbetsmarknadsenheten organiserar. Så såg det i grova drag ut även när det gäller de assisterande tjänsterna i studien, även om vissa inslag påminner om ett mer regelrätt rekryteringsförfarande. I Landskrona och Skövde betonade intervjupersonerna exempelvis att personer i målgruppen aktivt fick söka till tjänsterna/anmäla intresse för tjänsterna och att handläggarna därefter valde ut lämpliga personer ur gruppen "sökande".

### Innehåll och form

Även innehållet i de assisterande tjänsterna liknade andra typer av kommunala arbetsmarknadsanställningar. De inleddes med en kort förberedande utbildning som organiserades via den kommunala vuxenutbildningen. Utbildningen omfattade mellan två till åtta veckor. Arbetsmarknadskunskap, branschkunskap och svenska är exempel på innehåll. Efter utbildningen följde en anställning på ett år i samtliga fall utom Skövde där anställningen kunde vara upp till två år. I Landskrona och i Eskilstuna föregicks utbildningen av en kortare praktikperiod om en till två månader. De förvaltningar man riktade in sig på var främst skola samt vård och omsorg, men i Landskrona omfattades samtliga förvaltningar. Här hade man också startat upp ett tvätteri i egen regi som till stor del bemannades med assisterande tjänster. De arbetsuppgifter som de assisterande tjänsterna innefattade var i övrigt framförallt inom administration, kök, städ och tvätt. Göteborgs pilotprojekt var förlagt till äldreomsorgen och de

---

<sup>31</sup> Man använde sig av en metod kallad Kompetensgarantier för arbetsmarknaden (KGA-metoden).



assisterande tjänsterna skapades genom att från undersköterskebefattningar bryta ut uppgifter som inte kräver vård- och omsorgsutbildning. I Skövde fanns relativt många tjänster inom skolan, alltifrån förskola och ända upp till gymnasienivå, och vissa av tjänsterna omfattade arbetsuppgifter av lite mer kvalificerad. Här försökte man via assisterande tjänster ta tillvara kompetensen hos många av de högutbildade personer som kom som flyktingar till kommunen under 2015.

Handledarresurser på arbetsplatsen i den omfattning som normalt sett krävs för att ta emot en praktikant eller en person på en kommunal arbetsmarknadsanställning ingick inte. Här menade intervjupersonerna att en viktig del i konceptet assisterande tjänster just är att man bygger bort behovet av handledning. Kravet på handledning är annars något som arbetsgivare upplever som ett hinder för att ta emot personer på praktik eller liknande. Argumentet är att man anser sig ha svårt att frigöra personalresurser för handledning. I tider av personal- och kompetensbrist blir det självfallet än svårare. De assisterande tjänsterna löser då flera problem samtidigt, menade intervjupersonerna. Dels avlastas ordinarie personal genom att vissa arbetsuppgifter lyfts bort, dels är de individer som får de assisterande tjänsterna självgående och kräver inte så mycket mer introduktion eller handledning än vilken nyanställd person som helst.

Finansieringen av de assisterande tjänsterna är en viktig fråga, men de pågående initiativen var till form och innehåll i hög grad organiserade som traditionella arbetsmarknadsanställningar vilket också gäller finansieringen. I Göteborg ingick de assisterande tjänsterna i ett pilotprojekt med finansiering via Europeiska socialfonden. I övriga exempel finansierades personalresurser för att bedriva verksamheten i huvudsak via den kommunala arbetsmarknadsenhetens budget. Arbetsförmedlingen stod för medfinansiering i form av personal för att arbeta med exempelvis urval och koordinering av anställningsstöd. Lönekostnader för de personer som rekryterades till de assisterande tjänsterna finansierades med något Arbetsförmedlingens anställningsstöd, i vissa fall i kombination med kompletterande försörjningsstöd eller finansiering ur särskild kommunalt projektbudget.

Ambitionen med de pilotmodeller som ingår i studien var (mer eller mindre) att på sikt skapa nya strukturer i termer av reguljära, öppna sökbara tjänster på AB-avtal. I de exempel som bedrevs använde man sig emellertid av anställningar på särskilda avtal för personer i arbetsmarknadspolitiska insatser – så kallade BEA respektive BAL.<sup>32</sup> Det handlade om tidsbegränsade anställningar med inslag av förberedande utbildning. Anställningarna var inte öppna sökbara, utan riktade sig till vissa prioriterade grupper. I den

---

<sup>32</sup> BEA står för *Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser*. BEA gäller bland annat för arbetstagare som anställs i syfte att minska arbetslösheten. Arbetsuppgifterna ska inte omfatta ordinarie uppgifter såvida inte lokal överenskommelse skrivits. BAL står för *Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning*. Avtalet kan tillämpas för ettåriga introduktionsanställningar riktade till personer som saknar gymnasieexamen, har fyllt 19 år och behöver en arbetslivsintroduktion för att komma in på arbetsmarknaden. Gemensamt för båda avtalen är att de innebär osäkrare anställningsvillkor för individen jämfört med de så kallade AB-avtalen (allmänna bestämmelser). Syftet är att reducera den risk arbetsgivaren tar när hen anställer en person som omfattas av en arbetsmarknadsåtgärd. Se [www.skl.se](http://www.skl.se)

meningen hade man ännu inte nått fram i sina ambitioner att strukturera om arbetsmarknaden och skapa nya ordinarie tjänster som bättre motsvarande kompetensen hos tillgänglig arbetskraft.

### Samarbete

Arbetsmarknadsenheter eller förvaltningar med ansvar för arbetsmarknadsfrågor är de verksamheter som i praktiken organiserade och bedrev arbetet med de assisterande tjänsterna, men samarbetet med andra kommunala parter, liksom externa parter var viktigt. Arbetsförmedlingen är generellt en avgörande part när det handlar om arbetsmarknadsanställningar och framförallt i Landskrona och i Skövde betonade man betydelsen av det goda samarbetet med myndigheten. Här hade man sedan tidigare ett formaliserat samarbetet genom olika överenskommelser där initiativet med assisterande tjänster kunde fogas in på ett smidigt sätt. Samarbetet med Arbetsförmedlingen uppgavs även fungera bra i Göteborg och i Eskilstuna, men eftersom pilotmodellerna såg lite annorlunda ut här var samarbetet inte lika formaliserat kring just assisterande tjänster.

En annan viktig samarbetspart var de mottagande arbetsplatserna. Här är det framförallt erfarenheterna från Landskrona och Skövde som är relevanta eftersom det var här som man hade provat assisterande tjänster i lite större omfattning. Här beskrev intervjupersonerna att det vanligtvis finns ett visst motstånd, eller i alla fall en tröghet, från arbetsgivare när det gäller att ta emot personer ur den målgrupp som de assisterande tjänsterna i huvudsak riktar sig till. Bedömningen var emellertid att de assisterande tjänsterna hade fått ett förhållandevis positivt mottagande. I Skövde menade man till och med att efterfrågan från arbetsgivarna med tiden hade kommit att överstiga utbudet. Arbetsmarknadsenheten hade inte hunnit rekrytera så många personer som verksamheterna efterfrågade. Skälet till det positiva mottagandet uppgavs vara att arbetsplatserna hade fått en reell avlastning. Här menar man att det handlar om att tjänsterna hade utformats på ett sätt som matchade målgruppens kompetens och att individerna hade förberetts med tydligt sikte på den specifika tjänsten. Därmed kunde den anställde snabbt bli en självständig medarbetare. Att arbetsmarknadsenheten axlade både arbetsgivaransvar och tog hand om merarbete i termer av urval/rekrytering, introduktion, administration och liknande, var också ett viktigt skäl till arbetsplatsernas positiva inställning, menade intervjupersonerna.

Utöver de mottagande arbetsplatserna lyfte intervjupersonerna fram vikten av att ha med HR-funktionen i processen kring tjänsterna. Delvis handlade det om att HR besitter relevant kunskap kring anställningsvillkor och liknande, men att involvera HR-avdelningen uppfattades också ha ett symboliskt värde eftersom det signalerar att assisterande tjänster är en viktig kompetensförsörjningsfråga och inte primärt en arbetsmarknadsinsats. En synpunkt som återkommer i ett par av intervjuerna är vikten av att ha ett ekonomiskt perspektiv för att få politisk acceptans för de förslag man tar fram. Här betonar man betydelsen av att kunna begripliggöra de ekonomiska konsekvenserna av initiativet och att kunna argumentera för idén

utifrån ett ekonomiskt perspektiv, vilket i sin tur förutsätter att en ekonomifunktion involveras i planeringen av initiativen.

Betydelsen av att det finns ett politiskt intresse och ett mandat att arbeta med assisterande tjänster framhölls i samtliga exempel. Utformningen av de assisterande tjänsterna hade i praktiken arbetats fram av medarbetare och chefer inom arbetsmarknadsenheterna/arbetsmarknadsförvaltningarna i de fyra kommunerna, men satsningarna hade föregåtts av ett politiskt initiativ. Lite förenklat kan man säga att den gemensamma bakomliggande politiska ambitionen är att verka för en inkluderande arbetsmarknad som också bidrar till att lösa delar av kompetensbristen i de kommunala förvaltningarna. Hur man skulle lösa detta praktiskt diskuterades sedan primärt i tjänstemannaorganisationerna. De konkreta förslag som diskussionerna utmynnade i lades sedan fram för politiken och intervjupersonerna menade att man fick gehör för sina förslag och ett förtroende att arbeta vidare med frågan. Landskrona kan lyftas fram som det exempel där det politiska intresset var som mest uttalat, eller i alla fall som mest synligt för utomstående, eftersom den politiska ledningen där offentligt gått ut med kravet att alla förvaltningar skulle öppna upp för assisterande tjänster.

#### Fackliga diskussioner

Fackliga förhandlingar är en självklar del i processen kring kommunala arbetsmarknadsanställningar. Den offentliga debatten kring det som kallas enkla jobb var vid tidpunkten för studien mycket aktuell och som vi sett tidigare finns en del inslag i assisterande tjänster som står i strid med arbetarrörelsens grundläggande principer. Samarbetet med de fackliga organisationerna uppgavs emellertid ha fungerat bra i de studerade exemplen, även om det i vissa fall hade förekommit en del meningsskiljaktigheter som gjorde att förhandlingarna blev långdragna. Intervjupersonerna var också övertygade om att tonläget skulle komma att skruvas upp inför framtida förhandlingar om nya befattningar och reguljära tjänster.

För att få en direkt inblick i det fackliga perspektivet intervjuades också företrädare för fackförbundet Kommunal. Samtalen handlade i huvudsak om principiella frågor och inte de specifika exemplen. Här kan man säga att företrädarna för Kommunal delvis såg positivt på assisterande tjänster som företeelse, samtidigt som man påtalade en del risker. Ambitionen att få människor i arbete sågs som lovt, men i linje med den offentliga debatten var farhågan att assisterande tjänster skulle bidra till att skapa ett segment av arbetstillfällen med sämre villkor i termer av lägre löner, osäkra anställningar och i lägre grad utvecklande arbetsuppgifter. Man befarade också att redan utsatta grupper skulle riskera att låsas in i den här typen av anställningar.

Behovet av handledning var en annan fråga som togs upp. Förespråkare för assisterande tjänster, inklusive företrädarna för initiativen i studien, brukar hävda att assisterande tjänster löser problemet med att det är svårt att få ut praktikanter/stödanställda på arbetsplatser med stora rekryteringsbehov. De assisterande

tjänsternas konstruktion uppfattas bygga bort merparten av handledarbehovet, dels eftersom jobben är av den karaktären att man lär sig dem snabbt, men också för att personerna som får jobben har förberetts för den specifika tjänsten. Intervjupersonerna från Kommunal var emellertid av en annan uppfattning. De menade att jobben inte är så enkla som man vill påskina och att skapa arbetstillfällen som är så enkla är inte eftersträvansvärt – alla jobb ska vara utvecklande och stimulerande. För att assisterande tjänster ska fungera för den aktuella målgruppen bör innehållet därför vara av en mer orienterande karaktär och de bör involvera handledning. Här menade Kommunal att diskussionerna kring enkla jobb och nya reguljära befattningar allmänt tenderade att hoppade över det här steget. Uppfattningen var att diskussionerna i allt för hög grad kommit att koncentreras till snabba lösningar på kompetensbristen, utan att fullt ut beakta individernas förutsättningar. Här refererade man inte bara till de individer som utgör målgruppen för de nya tjänsterna, utan också befintlig personal vars arbetsmiljö riskerar att bli än mer pressande om man inrättar tjänster som bemannas av personer som inte har fått tillräcklig förberedelse. Vad företrädarna för Kommunal förordade var istället en modell där assisterande tjänster utgör ett första steg i en möjlig karriärstege och där det till det första steget kopplas ett tydligt stöd i form av handledning. Individen rustas sedan successivt för att i nästa steg vara väl förberedd för ett mer självständigt arbete.

#### Framtida modeller

Om man ska sammanfatta pilotmodellerna kan man säga att samtliga var i en utvecklingsfas och hade i sin nuvarande form många likheter med traditionella arbetsmarknadsanställningar. Den stora skillnaden var att de assisterande tjänsterna hade skapats med utgångspunkt i att anpassa/rusta arbetsmarknaden. Till skillnad från traditionella metoder, som i huvudsak går ut på att rusta individen, baserades pilotmodellerna på en förändrad arbetsdelning där man tillskapat tjänster som motsvarar kompetensen hos tillgänglig arbetskraft. Målbilden är att det framöver ska handla om ordinarie arbetsuppgifter och att man växlar över till reguljära anställningar på AB-avtal, öppet sökbara för alla och med avtalsenliga löner. Befintlig modell i Landskrona var relativt långt utvecklade till form och innehåll. Det kan man även säga om modellen i Skövde, men där uttrycktes inte en lika uttalad ambition att på sikt strukturera om arbetsmarknaden. I Eskilstuna och Göteborg fanns en uttalad tanke om att de assisterande tjänster som man organiserade i pilotmodellerna även framöver skulle utgöra ett försteg till reguljära tjänster.

I Eskilstuna hade kommunala traineejobb funnits en tid, men hade inte fått önskad effekt. Planen var nu att omforma de kommunala traineejobben så att de skulle utgöra ett förberedande år med tydligt sikte på en assisterande tjänst. Utbildning och praktik skulle utformas i dialog med de mottagande verksamheterna för att åstadkomma en tydlig matchning med den tilltänkta assisterande tjänsten. Vid tidpunkten för studien hade ett konkret förslag på upplägg tagits fram och mottagandet var positivt från berörda förvaltningsledningar, men förslaget hade ännu inte nått ut till verksamheterna. Tanken var att verksamheterna i hög grad skulle involveras i framtagandet av de assisterande tjänsterna, liksom i

definieringen av innehållet i det förberedande året. Att "sälja in" den tanken hos de mottagande verksamheterna och få acceptans för idén hos de lokala cheferna var ett arbete som ännu återstod.

I Göteborg var pilotprojektet inom äldreomsorgen igång, men planen var att sätta ett nytt arbetssätt - det stegvisa jobb- och kunskapslyftet - där det första steget innebar en mer traditionell arbetsmarknadsinsats med inslag av utbildning och praktik, men där det i likhet med Eskilstunamodellen fanns ett nästa steg som innebar ett reguljärt arbete i form av en assisterande tjänst. Här var också tanken att de som hade gått det första, förberedande steget, skulle garanteras andra steget, det vill säga en assisterande tjänst, men dessa tjänster skulle också vara öppet sökbara. Ett specifikt särdrag i Göteborgsmodellen var att det stegvisa jobb- och kunskapslyftet inte bara omfattade de två stegen som beskrivs här. På sikt tänkte man sig att bygga in fler steg och att modellen skulle omfatta en möjlig utveckling mot en mer avancerad utbildningsnivå. Ett av de högre stegen skulle exempelvis kunna innebära att individen uppnådde en undersköterskeutbildning. Pilotprojektet som var igång vid tidpunkten för studien var inriktat mot att pröva det första steget i trappan kopplat till undersköterskeyrket inom äldreomsorgen. Pilotprojektet var alltså inriktat mot vård- och omsorgssektorn, men man hade också påbörjat ett arbete för att involvera ytterligare fyra branscher i modellen; industri, bygg, hotell- och restaurang, samt handel. Inom hotell och industri hade man också kommit en bit på väg och det fanns ett antal assisterande tjänster igång, medan arbetet mot övriga branscher mer var i planeringsstadiet.

### Exemplet Ale - Socialadministratörer

Exemplet Ale skiljer sig från övriga exempel på flera punkter. Initiativet kopplar inte an till inkluderingsfrågor, utan bottenar utslutande i ett kompetensförsörjningsperspektiv. Man hade också kommit hela vägen och inrättat nya, reguljära tjänster. Socialadministratör var yrkesbeteckningen på de nya tjänsterna och arbetsinnehållet var framförallt av administrativ karaktär.

Den problembild som låg till grund för initiativet var hög personalomsättning bland socialsekreterare inom socialtjänstens individ och familjeomsorg (IFO), få sökande till utlysta tjänster, men även det faktum att socialsekreteraryrkets karaktär under senare år hade förändrats i riktning mot mer administration och mindre klientarbete. Inrättande av socialadministratörstjänsterna var emellertid bara en del i ett större initiativ med fokus på att bli en attraktivare arbetsgivare. Redan 2015 började verksamhetsledningen för IFO titta närmare på hur man kunde bli en attraktivare arbetsgivare. Parallellt med diskussionerna så flera nyanställda upp sig med följden att personalläget blev alltmer akut och under våren 2016 drogs ett mer konkret arbete igång. Ledningsgruppen gjorde en omfattande analys av orsakerna bakom personalomsättning och rekryteringssvårigheterna. Bland annat tog man del av rapporter från SKL och olika fackliga organisationer. Utifrån rapporterna pekade ledningsgruppen ut ett antal områden som behövde åtgärdas; administrativt stöd, tätare arbetsledning, lägre arbetsbelastning, återhämtning, samt introduktion av nyanställda. Samtliga områden hänger på ett eller annat sätt ihop med ett

rekryteringsbehov, men eftersom man hade få sökande till utlysta socialsekreterartjänster behövde man hitta en ny strategi. Här väcktes idén att ta fram en modell som möjliggjorde rekrytering av andra yrkesgrupper än socialsekreterare. Idén förankrades uppåt i organisationen och presenterades för den politiska nämnden som ställdes sig positiva till initiativet.

### Förberedelser

För att möjliggöra rekrytering av andra yrkesgrupper var man tvungen att se över befintliga tjänster och bryta ut arbetsuppgifter som inte kräver socionomutbildning. En inventering genomfördes med stöd i en rapport från SKL. Rapporten innehåller en kartläggning av vilka arbetsuppgifter som skulle kunna utföras av en socialadministratör.<sup>33</sup> Tre av IFO:s enheter omfattades av initiativet; Barn och unga, Försörjningsstöd och Vuxenenheten. Ledningsgruppen gick tillsammans med en arbetsgrupp för respektive enhet igenom hela handläggprocessen och resonerade kring vilka uppgifter som kunde lyftas ut från socialsekreterarnas tjänster. Med utgångspunkt i inventeringen tog man fram ett förslag på befattningsbeskrivning för var och en av de tre enheterna. Befattningsbeskrivningarna förhandlades sedan med de fackliga organisationerna. Därefter startade rekryteringsprocessen som resulterade i att man anställde tre socialadministratörer.

### Innehåll och form

Innehållet i tjänsterna var framförallt administrativt, men det var en relativt stor bredd i tjänsterna. Socialadministratören kunde exempelvis följa med en socialsekreterare på klientbesök istället för att ytterligare en socialsekreterare ska lämna kontoret.

De kvalifikationskrav som ställdes vid rekryteringen såg lite olika ut, men lägst gymnasiekompetens och erfarenhet av arbete inom socialtjänsten var krav som ställdes. Själva befattningen socialadministratör fanns redan sedan tidigare och det fanns en befintlig yrkeskod för tjänsten, vilket i någon mening underlättade inrättandet av tjänsterna. De tre tjänster som inrättades var reguljära tillsvidareanställningar på heltid.

### Samarbete

Intervjupersonen i Ale gav uttryck för att det fanns ett starkt politiskt stöd för initiativet under hela processen. Intresset från politiken är allmänt stort när det gäller personalförsörjning i de egna verksamheterna och kanske i synnerhet när det gäller socialsekreterare eftersom läget sedan länge varit kritiskt – inte bara i Ale utan i de flesta delarna av landet. Det råder en generell brist på socionomer och den bristen har genererat hård konkurrens om personal där många kommuner tvingats till kostsamma lösningar såsom att anlita konsulter och bemanningsföretag. Därför hade också den politiska nämnden i Ale redan tidigare diskuterat olika förslag på hur man skulle kunna lösa situationen. Även om inrättande av

---

<sup>33</sup> SKL 2015.

socialadministratörstjänster inte var ett bland dessa förslag fanns en generellt positiv inställning till alla initiativ med den inriktningen.

### Fackliga diskussioner

Vision och Akademikerförbundet SSR är de fackförbund som blir aktuella i förhandlingar kring yrkesgruppen socialadministratörer och i fallet Ale tycks samarbetet med de fackliga organisationerna ha fungerat bra. Intervjupersonen uppger att man i stort sett var eniga hela vägen. Eftersom socialsekreterarnas situation till följd av personalbristen sedan länge varit bekymmersam hade verksamhetsledningen haft ett tätt samarbete med de fackliga organisationerna under en längre tid och samarbetsklimatet beskrevs som konstruktivt. I de aktuella förhandlingarna fanns egentligen bara en punkt där man inte var överens och det handlade om att verksamheten ville rekrytera internt eftersom man var mån om att de sökande skulle ha erfarenhet av socialtjänsten. Här uttryckte de fackliga organisationerna oro för att andra delar av förvaltningen skulle dräneras på administrativ kompetens. Till slut kom man dock överens även på denna punkt och rekryteringen skedde internt.

### Sammanfattning och avslutande reflektioner

I rapporten beskrivs fem exempel på kommunalt organiserade initiativ som syftar till att både bidra till en inkluderande arbetsmarknad och förbättrad kompetensförsörjning inom den kommunala sektorn. Arbetsdelning är den modell som tillämpas. Principen är att inventera arbetsinnehållet i tjänster som bemannas av yrkeskategorier där det råder brist, exempelvis undersköterskor, förskolelärare och socialsekreterare. Uppgifter som inte kräver den formella utbildning och kompetens som yrket som helhet kräver sammanförs i nya tjänster som ligger mer i linje med de kvalifikationer som tillgänglig arbetskraft besitter. Genom de nya tjänsterna skapas samtidigt en inkluderande arbetsmarknad med arbetstillfällen för personer som annars har svårt att få ett arbete.

I fyra av de fem exemplen var inkludering ett uttalat mål. Detta gäller för Eskilstuna, Göteborg, Landskrona och Skövde. I Ale var initiativet enbart inriktat på kompetensförsörjning. De assisterande tjänsterna här var kvalificerade, om än med lägre krav på formell utbildning jämfört med "ursprungstjänsten". Svårigheter att rekrytera och behålla socialsekreterare inom kommunens individ- och familjeomsorg var utgångspunkten för initiativet och med stöd i tidigare studier kring vilka uppgifter i socialsekreterares tjänster som inte kräver socionomutbildning skapades tre socialadministratörstjänster. Ledningsgruppen för verksamheten tillsammans med arbetsgrupper på de aktuella enheterna ansvarade för att ta fram befattningsbeskrivningar. Rekrytering skedde internt. Det fanns ett uttalat politiskt stöd för initiativet och det fackliga samarbetet fungerade väl.

I de övriga exemplen var huvudansvarig part de kommunala arbetsmarknadsenheterna eller den förvaltning som ansvarar för arbetsmarknadsfrågor. Arbetsförmedlingen, enhetschefer och HR-funktioner, ekonomifunktioner, samt de fackliga organisationerna var viktiga samarbetsparter. Handläggare på Arbetsförmedlingen och inom enheterna för ekonomiskt bistånd/försörjningsstöd arbetade med urval och rekrytering, den kommunala arbetsmarknadsenheten stod som arbetsgivare, skötte administrationen kring tjänsterna, gjorde uppföljningar och fanns som stöd för såväl arbetsgivare som de anställda. Arbetsmiljöansvaret låg på de mottagande arbetsplatserna.

Inventering av vilka uppgifter som kunde bli aktuella för de nya tjänsterna genomfördes primärt i samarbete mellan ansvarig chef på arbetsplatsen och en företrädare för den kommunala arbetsmarknadsenheten. Därutöver var någon från HR-avdelningen delaktig i framtagandet av befattningsbeskrivningarna. I samtliga fall fördes dialog med facket för godkännande av tjänsterna.

Introduktionen till tjänsten omfattades av en kort förberedande utbildning om två till åtta veckor. Utbildningen organiserades via den kommunala vuxenutbildningen. Efter utbildningen följde en anställning på ett år i samtliga fall utom Skövde där anställningen kunde vara upp till två år. De arbetsområden man riktade in sig på var främst skola samt vård och omsorg, men i Landskrona omfattade initiativet samtliga förvaltningar. De arbetsuppgifter som ingick i de assisterande tjänsterna var framförallt relaterade till administration, kök, städ och tvätt. I Göteborg hade man också riktat in sig på branscher utanför den kommunala sektorn, exempelvis hotell och restaurang. I Skövde fanns relativt många tjänster inom skolan, alltifrån förskola och ända upp till gymnasienivå. Vissa tjänster innefattade arbetsuppgifter av mer kvalificerad karaktär.

De framgångsfaktorer som intervjupersonerna i studien pekar ut när det gäller att organisera och genomföra den här typen av initiativ handlar bland annat om förankring och gehör internt i den kommunala förvaltningen. Att de mottagande arbetsplatserna involveras, att man gör en gedigen inventering och analys för att ta fram bra befattningsbeskrivningarna, att en HR-funktion och en ekonomifunktion finns med i processen, och att det fackliga samarbetet fungerar är faktorer som också uppfattas som viktiga. Ett väl fungerande samarbete med Arbetsförmedlingen framhålls som helt avgörande i de fyra fall som omfattar inkluderingsperspektivet.

Det sammantagna intrycket från intervjuerna är att arbetet med initiativen fungerat väl, men frånsatt socialadministratörstjänsterna i Ale var samtliga modeller för assisterande tjänster i ett utvecklingskede - I flera avseenden var tjänsterna organiserade och finansierade på ett sätt som liknar traditionella kommunala arbetsmarknadsanställningar. Här finns emellertid en viktig skillnad som bör lyftas fram. Det gäller arbetsinnehållet där de assisterande tjänsterna uppges ha omfattat ordinarie arbetsuppgifter, något som normalt sett inte är fallet när det gäller anställningar på de kollektivavtal som är avsedda för



arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser.<sup>34</sup> Det kan i sammanhanget vara viktigt att påpeka att samtliga tjänster har förhandlats med facket och man har fått acceptans för initiativen, om än efter en hel del förhandlingar där det i vissa fall varit svårt att nå enighet.

Processen kring konstruktionen av tjänsterna, den tydliga kopplingen mellan den förberedande utbildningen och tjänstens innehåll, samt att det generellt inte ställdes krav på handledarresurs från arbetsplatsernas sida, är inslag som ligger i linje med tanken om assisterande tjänster av mer reguljär karaktär. I förlängningen var ambitionen också att åstadkomma någon form av omstrukturering av arbetsmarknaden med reguljära tjänster som motsvarar den kompetens som de kommunala arbetsmarknadsenheternas målgrupper besitter, eller en kompetens som åtminstone ligger inom räckhåll för dem via korta utbildningsinsatser. För att åstadkomma en förändring i den riktningen krävs fackliga förhandlingarna av mer komplicerad karaktär. Både den offentliga debatten och intervjumaterialet i studien pekar mot att framförallt fackförbundet Kommunal har en del invändningar mot en sådan utveckling.

En central konfliktyta rör behovet av handledning. Förespråkare för assisterande tjänster, inklusive företrädarna för initiativen i studien, hävdar att de assisterande tjänsternas konstruktion bygger bort merparten av handledarbehovet och därmed löser man ett centralt problem som hindrar arbetsplatser med stora rekryteringsbehov att ta vara på kompetensen hos de personer som inte fullt ut når upp till dagens krav och som därför står utanför arbetsmarknaden. Handledningsbehovet reduceras dels eftersom jobben är av den karaktären att man lär sig dem snabbt, men också för att personerna som får jobben har förberetts för den specifika tjänsten. Det är en bild som inte självklart delas av de fackliga organisationerna. I studien uttryckte företrädare för Kommunal uppfattningen att jobben kanske inte är så enkla som man vill påskina och att skapa arbetstillfällen som är så enkla är heller inte eftersträvänsvärt – alla jobb ska vara utvecklande och stimulerande. Kommunals uppfattning var också att diskussionerna kring assisterande tjänster i allt för hög grad kommit att handla om snabba lösningar på kompetensbristen, utan att fullt ut beakta individernas förutsättningar. Samtidigt finns indikationer på en kursändring. Mot slutet av arbetet med studien nådde exempelvis Kommunal och SKL en överenskommelse om att återinföra yrket vårdbiträde med definierade utbildnings- och kunskapskrav – ett initiativ som kan tolkas som ett steg i riktning mot att öppna upp för assisterande tjänster inom vård- och omsorgssektorn. Åtminstone resoneras i dessa termer från arbetsgivarorganisationers håll.<sup>35</sup> Det kan också noteras att under tidig höst 2017, då studien var avslutad, tecknade Göteborgs Stad och fackförbundet Kommunal ett avtal om att inrätta serviceassistenter som ny befattning inom äldreomsorgen.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> Se fotnot 32 sidan 17.

<sup>35</sup> Öhrn 2017.

<sup>36</sup> Se protokoll från möte med socialchefs nätverket inom GR, 170825.

Avslutningsvis kan det vara på sin plats att återknyta till studiens övergripande syfte. Ambitionen är att studiens resultat ska främja kommunernas arbete för att åstadkomma bättre kompetensförsörjning. Tanken är att den kunskap som genereras ska kunna fungera som underlag inför organisering och implementering av initiativ med fokus på kompetensförsörjning och inkludering. Förhoppningsvis bidrar den här rapporten med en del insikter i den riktningen, men för att kunna ge en mer stabil kunskap om hur assisterande tjänster kan fungera på den svenska arbetsmarknaden krävs ytterligare studier. Delrapporten kommer också att följas upp med ytterligare studier som breddar och fördjupar kunskapen om assisterande tjänster. Inriktningen är ännu inte helt fastställd, men det skulle exempelvis vara värdefullt att följa hur de exempel som studien baseras på utvecklas framöver – inte minst när det gäller ambitionen att inrätta assisterande tjänster av mer reguljär karaktär. Studien genomfördes under en tid av intensiv debatt kring assisterande tjänster/”enkla jobb”. En del politiska initiativ med betydelse för just den frågan lanserades också och man kan förmoda att det kommet hända en hel del på området inom den närmaste tiden.

I Ale fanns inget inkluderingsperspektiv, men exemplet är ändå intressant att följa. Inte minst på grund av den akuta bristen på socialsekreterare inom landets kommunala förvaltningar. Här vore det intressant att följa upp i vad mån inrättandet av socialadministratörstjänsterna bidrar till förbättrad kompetensförsörjning, minskad personalomsättning och bättre arbetsmiljö över tid. Det skulle också vara värdefullt att titta på fler initiativ med ett liknande fokus.

Att bredda perspektivet skulle också kunna ge värdefull kunskap. Den aktuella studien är avgränsad till assisterande tjänster inom den kommunala sektorn och primärt inom kvinnodominerade verksamheter såsom vård- och omsorg respektive skola. Landskrona avviker från det senare mönstret genom att omfatta hela den kommunala sektorn och här skulle det vara intressant att utifrån ett könsperspektiv titta på i vad mån förutsättningarna för att organisera assisterande tjänster skiljer sig åt mellan olika kommunala verksamheter eller inom offentlig verksamhet mer allmänt. Det skulle också vara intressant att titta på liknande företeelser inom privata näringslivet. Att Göteborgsmodellen omfattar olika branschstegar nämns i rapporten, men även några av de andra kommunerna i studien hade ett pågående arbete inriktat mot den privata sektorn. Intrycket är att det tycks vara enklare att inrätta assisterande tjänster i det privata näringslivet, men förmodligen skiljer det sig mellan olika branscher. Den och många andra aspekter skulle vara intressanta att titta närmare på.

## Källor

### Litteratur

- Abrahamsson, L. & Johansson, J. (2008) *Det goda arbetet: igår, idag, och imorgon*. Luleå: Luleå tekniska universitet, Institutionen för Arbetsvetenskap.
- Aldén, L. & Hammarstedt, M. (2014) *Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden – en översikt och en internationell jämförelse*. Underlagsrapport till Socialdemokraternas forskningskommission: Arbetsmarknadsreformer för jobb och välfärd.
- Arai, M. & Skogman-Thoursie, P. (2009) Renouncing Personal Names: An Empirical Examination of Surname Change and Earnings, *Journal of Labor Economics*, vol 27, s 127-147.
- Brynjolfsson, E. & Mc Afee, A. (2014) *The second machine age: work progress and prosperity in a time of brilliant technologies*. New York: W. W. Norton & Company coop.
- Carlsson, M. & Rooth, D-O. (2008) Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data, *Labour Economics*, vol 14, s 716-729.
- Castillo, D. (2015) *Dela på jobben. En studie av "kompletterande arbetsliv" som arbetsmarknadsmodell*. Stockholm: Förvaltningsakademin, Södertörns högskola.
- Eliason, M., Lundborg, P. & Vikström, J. (2010) *Massuppsägningar, arbetslöshet och sjuklighet*. Rapport 2011:8, Uppsala: IFAU.
- Eliason, M., Hensvik, L., Kramarz, F. & Nordström Skans, O. (2017) *Informella kontaktnäts betydelse för arbetssökande och företag på den svenska arbetsmarknaden*. Rapport 2017:11. Uppsala: IFAU.
- Eriksson, S. (2010) Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden. Bilaga 4, LU 2011, SOU 2010:88. Stockholm: Fritze.
- Flood, L. & Ruist, J. (2015) Migration, en åldrande befolkning och offentliga finanser, bilaga 6 till långtidsutredningen, SOU 2015: 95, Stockholm; Fritze.
- Fölster, S. (2014) *Vartannat jobb automatiseras inom 20 år – utmaningar för Sverige*. Stockholm: Stiftelsen för strategisk forskning.
- Henning, M., Borggren, J., Boström Elias, J., Enflo, K. & Lavén, F. (2016) *Strukturomvandling och automatisering - Konsekvenser på regionala arbetsmarknader*. Rapport på uppdrag av Västra Götalandsregionen och Region Skåne.
- Hällö, T. (2017) *LOs förslag om utbildningsjobb för stärkt etablering*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.
- Mångs, A. (2017) *Perspektiv på arbetslöshet i olika grupper*. Rapport från Arbetsförmedlingen, diarienummer Af-2017/0004 4000.
- SKL (2015) *Rekryteringsläget inom socialtjänsten*. Stockholm: Sveriges kommuner och landsting (SKL).
- Västra Götalandsregionen (2013) *Västra Götalandsregionens strategi för tillväxt och utveckling 2014-2020*. Västra Götalandsregionen.

### Debattartiklar

- Arbetsmarknadsnytt (2016), Debattduell: behöver Sverige fler enkla jobb? Publicerad 2016-12-13, hämtad 2017-02-06. <http://arbetsmarknadsnytt.se/debatt/behavior-sverige-fler-enkla-jobb/>
- Calmfors, L. (2014), Löneskillnaderna är för små. Dagens nyheter. Publicerad 2014-03-27, hämtad 2017-02-03. <http://www.dn.se/arkiv/ledare/loneskillnaderna-ar-for-sma/>
- Grape, L, Hållö, T & Pettersson, O. (2016), Fler enkla jobb försämrar befolkningens kunskaper. *Dagens nyheter*. Publicerad 2016-07-30, hämtad 2016-11-15. <http://www.dn.se/debatt/flu-enkla-jobb-forsamrar-befolkningens-kunskaper/>
- Lemne, C & Östling, L. (2016), Så skapas fler enkla jobb. Dagens Industri. Publicerad 2016-06-30, hämtad 2017-02-06. <http://www.di.se/artiklar/2016/6/30/debatt-sa-skapas-fler-enkla-jobb>.
- Spector, S. (2014). Nya perspektiv på lägstalöner. *Ekonomisk debatt*, nr 7 (42).
- Svenskt Näringsliv (2017) <http://arbetsmarknadsnytt.se/svenskt-naringsliv-los-utbildningsjobb-missar-de-mest-utsatta>. Publicerad 2017-03-06. Hämtad 2017-06-30.
- Utas, J. (2016) Är enkla jobb rätt medicin för Sverige? Dagens Samhälle. Publicerad 2016-10-24, hämtad 2017-02-03. <https://www.dagenssamhalle.se/kronika/aer-enkla-jobb-raett-medicin-foer-sverige-28667>.
- Åberg, R. (2013), Tjugohundratalets arbetsmarknad – fortsatt uppkvalificering eller jobbpolarisering? *Ekonomisk debatt* 2, s 6-15
- Öhrn, L. (2017) Kommunal kovänder om nya vårdbiträden. Dagens industri. Publicerad 2017-04-05. Hämtad 2017-07-03. <http://www.di.se/nyheter/kommunal-kovander-om-nya-vardbitraden/>