

Lediga jobb, platsförslag och interaktion mellan arbetsförmedlare

Mohammad Zariab Hossain

Lediga jobb, platsförslag och interaktion mellan arbetsförmedlare^a

av

Mohammad Zariab Hossain^b

2026-09-21

Sammanfattning

Denna rapport undersöker om arbetsförmedlares platsförslag och platsanvisningar påverkas av kollegornas arbetssätt och vilka konsekvenser detta får för de arbetssökande. Analysen utnyttjar arbetsförmedlares byten mellan lokalkontor och studerar om deras beteende förändras när de möter kollegor med en annan anvisningspraxis. Resultaten visar att arbetsförmedlare anpassar sig till sina nya kollegor. De blir mer benägna att föreslå eller anvisa jobb inom nya yrken när de flyttar till kontor där sådana breddade anvisningar är vanligare, och mindre benägna när de flyttar i motsatt riktning. Resultaten visar också att ett ökat fokus på breddade anvisningar tenderar att minska de arbetssökandes jobbchanser och förlänga tiden i arbetslöshet. Detta innebär inte att breddat jobbsökande generellt är ineffektivt, utan tyder på att en förskjutning från yrken som den arbetssökande redan fokuserar på till nya yrken kan försämra matchningen. Sammantaget visar rapporten att kollegor och lokala arbetssätt har betydelse för arbetsmarknadspolitikens genomförande.

^a Rapporten är en sammanfattning av den engelska forskningsuppsatsen Hossain (2026). Jag vill tacka Johan Vikström, Peter Fredriksson, Pierre Deschamps, Olof Rosenqvist, Oskar Nordström Skans, Lena Hensvik, Georg Graetz, Jonas Cederlöf, Martin Lundin, Andrei Gorshkov och Eva Mörk för deras värdefulla kommentarer och synpunkter. Arbetet har också dragit nytta av kommentarer från Uppsala Labor Group, UCLS PhD Workshop och CREST-IFAU Workshop i Paris.

^b mohammadzariab.hossain@nek.uu.se, Department of Economics, Uppsala University, och Uppsala Center for Labor Studies.

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Institutionellt sammanhang.....	5
3	Metod.....	6
4	Data och urval.....	9
5	Förändrar arbetsförmedlare sitt beteende efter att ha bytt lokalkontor? .	10
5.1	Huvudresultat.....	10
5.2	Handlar det om interaktion mellan förmedlarna eller om andra skillnader mellan kontoren?	12
5.3	Skillnader mellan olika typer av arbetsförmedlare	12
5.4	Känslighetsanalys	13
6	Effekter på de arbetssökandes utfall	13
7	Slutsatser.....	16
	Referenser	18

1 Inledning

Förmedlingsinsatser är ett viktigt verktyg för att hjälpa arbetslösa tillbaka till arbete. Det kan handla om möten med en arbetsförmedlare, platsförslag, platsanvisningar, rådgivning och karriärplanering. Jämfört med många andra aktiva arbetsmarknadspolitiska program kan sådant stöd ges snabbt, anpassas till individuella behov och utökas under perioder av stigande arbetslöshet. En omfattande forskningslitteratur har visat att förmedlingsinsatser kan förbättra jobbchanserna (Card m.fl., 2010; Weber och Hofer, 2003; Crépon m.fl., 2005; Cheung m.fl., 2025; Van den Berg m.fl., 2014). Flera studier visar också att det har betydelse hur stödet tillhandahålls och av vem. Exempelvis kan arbetsförmedlarens egenskaper och erfarenhet, liksom frekvensen och kvaliteten på möten med en arbetsförmedlare samt hur jobbtips förmedlas, påverka de arbetssökandes arbetsmarknadsutfall (Cederlöf m.fl., 2026; Schiprowski, 2020; Bollens och Cockx, 2017).

Det finns dock mindre kunskap om vad som formar arbetsförmedlarnas arbetssätt och vilken typ av stöd de ger. I synnerhet vet vi lite om huruvida arbetsförmedlarnas platsförslag och platsanvisningar påverkas av kollegornas arbetssätt och normerna på de lokala kontor där de arbetar. Hur viktig är interaktionen mellan arbetsförmedlare på samma lokalkontor? Sådan kunskap är relevant eftersom arbetsförmedlare är en central del av arbetsmarknadspolitiken och eftersom tidigare litteratur har visat att de kan ha stor betydelse för de arbetssökandes möjligheter att snabbt hitta ett jobb. Det är också relevant eftersom arbetsmarknadspolitiken inte endast genomförs genom formella regler och nationella riktlinjer. Den formas även av arbetsförmedlarnas dagliga beslut. Om arbetsförmedlare anpassar sig till sina kollegors anvisningspraxis kan de lokala kontorens arbetssätt spela en viktig roll för hur arbetsförmedlingstjänster tillhandahålls. Detta skulle innebära att organisationskultur och kollegialt lärande är centrala för att förstå den offentliga arbetsförmedlingens effektivitet.

Denna rapport fokuserar på platsförslag och platsanvisningar, två av de mest direkta verktygen genom vilka den offentliga arbetsförmedlingen kan påverka matchningen på arbetsmarknaden. Sådana jobbtips innebär att en arbetsförmedlare rekommenderar, anvisar eller föreslår en specifik ledig tjänst för en arbetssökande. Befintlig forskning tyder på att anvisningar kan vara effektiva: Cheung m.fl. (2025) visar att ett större antal anvisningar underlättar återgången till arbete. Typen av anvisning kan dock vara lika viktig som antalet. Under senare år har offentliga arbetsförmedlingar i många utvecklade länder uppmuntrat arbetssökande att överväga ett bredare urval av yrken och lediga tjänster, även utanför deras tidigare yrken eller i andra delar av landet. Detta tillvägagångssätt benämns ofta breddat arbetssökande.

Det arbetsmarknadspolitiska motivet för att anvisa arbetssökande till ett bredare urval av arbeten i andra geografiska områden eller inom andra yrken är tydligt. Arbetslösa kan ha ofullständig information om tillgängliga möjligheter, underskatta sina chanser inom andra yrken eller rikta sitt sökande alltför snävt mot arbeten som liknar deras tidigare sysselsättning. Att uppmuntra arbetssökande att bredda sitt sökande kan därför öka antalet lämpliga jobb som de har möjlighet att få, förbättra matchningen på arbetsmarknaden och därigenom förkorta arbetslöshetsperioderna (Van der Klaauw och Vethaak, 2022). Vissa studier av algoritmiska jobbrekommendationer och informationsbaserade insatser visar att ett bredare sökande kan förbättra utfallen för vissa grupper, särskilt missgynnade eller långtidsarbetslösa arbetssökande (Belot m.fl., 2019, 2022). Andra studier finner dock begränsade eller till och med negativa effekter av uppmaningar till breddat jobbsökande (Dhia m.fl., 2022; Van der Klaauw och Vethaak, 2022). Dessa delvis motstridiga resultat tyder på att breddat jobbsökande inte automatiskt är fördelaktigt. Effekterna kan bero på hur det genomförs, hur väl de rekommenderade arbetena motsvarar den arbetssökandes kompetens samt om anvisningarna uppfattas som relevanta och trovärdiga av både arbetssökande och arbetsgivare.

Den här rapporten undersöker därför om interaktionen mellan arbetsförmedlare och normerna på lokalkontoren påverkar i vilken utsträckning arbetsförmedlarna uppmanar till breddat jobbsökande. Mer specifikt studerar vi, givet att en arbetsförmedlare ger ett platsförslag eller en platsanvisning, om det gäller ett ledigt jobb inom ett yrke som den arbetssökande redan fokuserar på eller ett ledigt jobb inom ett nytt yrke. Det handlar således om en avvägning mellan att tipsa om två olika typer av jobb, snarare än om huruvida arbetsförmedlaren ska uppmuntra till breddat sökande utöver det befintliga stödet. Detta skiljer vår analys från flera tidigare studier.

Den centrala frågeställningen är om arbetsförmedlare blir mer benägna att ge platsförslag och platsanvisningar till jobb inom nya yrken när de flyttar till ett lokalkontor där sådana breddade anvisningar är vanligare. Studien undersöker med andra ord i vilken utsträckning arbetsförmedlarnas villighet att uppmuntra till breddat jobbsökande påverkas av arbetssätt och normer på det lokalkontor där de arbetar. Den undersöker också hur sådana förändringar i arbetsförmedlarnas arbetssätt i sin tur påverkar de arbetssökandes jobbchanser.

Rapporten visar att arbetsförmedlare anpassar sina platsförslag och platsanvisningar till hur kollegorna på det lokala kontoret arbetar. När arbetsförmedlare flyttar till kontor där kollegorna oftare ger bredare anvisningar förändrar de sitt eget anvisningsbeteende i samma riktning. Dessa interaktions-effekter är betydande. Resultaten visar således att interaktion mellan förmedlare

är viktig, och tyder på att anvisningsstrategier inte enbart formas av enskilda arbetsförmedlares preferenser eller formella riktlinjer, utan också av kollegornas arbetssätt och den lokala organisatoriska miljön.

Rapporten pekar också på att dessa interaktioner mellan arbetsförmedlare får konsekvenser för de arbetssökande. När arbetsförmedlare flyttar till kontor där bredare anvisningar är vanligare ökar deras benägenhet att ge platsförslag och platsanvisningar till jobb inom nya yrken. Det ökade fokuset på breddat jobbsökande tenderar i sin tur att minska de arbetssökandes jobbchanser och förlänga tiden i arbetslöshet.

En viktig utgångspunkt för att tolka resultatet är vad som faktiskt studeras i analysen. Till skillnad från flera tidigare studier undersöker rapporten, bland de platsförslag och platsanvisningar som arbetsförmedlarna ger, om dessa avser jobb inom yrken som den arbetssökande redan fokuserar på eller inom nya yrken. Resultaten innebär därför inte att ett breddat jobbsökande i sig försämrar jobbchanserna. De visar snarare att en förskjutning mot att arbetsförmedlarna föreslår eller anvisar jobb inom nya yrken, i stället för inom yrken som den arbetssökande redan fokuserar på, kan minska jobbchanserna.

En möjlig förklaring är att arbetssökande då i större utsträckning anvisas till lediga tjänster som inte lika väl överensstämmer med deras preferenser, erfarenheter eller möjligheter att få arbete. Även om bredare anvisningar kan öka antalet potentiella arbeten kan de samtidigt försämrat träffsäkerheten i matchningen. De kan också försvaga ansökningarnas signalvärde om arbetssökande i högre grad söker arbeten som de är mindre lämpade för. Resultaten innebär alltså inte att breddat jobbsökande generellt är ineffektivt. De pekar snarare på betydelsen av hur breddat jobbsökande används. Om ett ökat fokus på nya yrken sker på bekostnad av sökandet inom yrken där den arbetssökande redan har goda möjligheter att få arbete kan det vara kontraproduktivt och leda till försämrade jobbchanser.

2 Institutionellt sammanhang

Även om lagstiftning, nationella riktlinjer och handläggarstöd formar Arbetsförmedlingens verksamhet har arbetsförmedlarna ett betydande handlingsutrymme i hur de stödjer arbetssökande. De kan därför anpassa stödet till de arbetssökandes behov, förhållandena på den lokala arbetsmarknaden och sin egen bedömning av vilka insatser som är lämpliga. Även de lokala kontoren kan organisera arbetet på olika sätt. Vissa kontor kan exempelvis matcha arbetssökande med arbetsförmedlare utifrån sektorsspecifik kompetens, medan arbetsförmedlarna vid andra kontor ansvarar för arbetssökande från många olika yrken

och sektorer. Kontoren kan också skilja sig åt när det gäller exempelvis ledningsstil och hur stor vikt som läggs vid att arbetssökande ska bredda sitt sökande till nya yrken eller andra delar av landet.

Denna institutionella struktur ger arbetsförmedlarna en viktig roll i genomförandet av arbetsmarknadspolitiken. Samtidigt innebär den att den lokala kontorsmiljön kan påverka hur stödet till de arbetssökande utformas. Skillnader mellan kontor skapar utrymme för arbetsförmedlare att lära sig av, reagera på eller anpassa sig till sina kollegors arbetssätt. Arbetsförmedlares förflyttningar mellan kontor ger därför en möjlighet att studera sådana processer. När en arbetsförmedlare flyttar från ett kontor till ett annat träder förmedlaren in i en ny organisatorisk miljö, med nya kollegor och potentiellt andra normer och arbetssätt. Genom att studera dessa förflyttningar kan vi undersöka om arbetsförmedlarna förändrar sitt arbetssätt när de kommer till en ny arbetsmiljö.

Arbetsförmedlarnas arbetssätt kan påverkas på flera olika sätt. Den här rapporten fokuserar på platsanvisningar och platsförslag. En platsanvisning avser ett ledigt jobb som den arbetssökande är skyldig att söka, medan ett platsförslag är ett förslag på ett lämpligt jobb som den arbetssökande inte är skyldig att söka. Fokus ligger på om arbetsförmedlarna anvisar eller ger förslag på jobb inom nya yrken, vilket vi benämner breddade platsanvisningar och platsförslag. Mer specifikt avser det jobb inom yrken som ligger utanför de yrken som den arbetssökande har angett som sökyrken vid inskrivningen hos Arbetsförmedlingen. Den arbetssökande kan ange upp till fyra sådana yrken. Dessa kan återspegla exempelvis tidigare erfarenheter och kvalifikationer, bedömda möjligheter att få arbete eller önskemål om vilken typ av arbete man vill ha.

Breddade anvisningar kan hjälpa arbetssökande att upptäcka realistiska jobb-möjligheter utanför de yrken som de ursprungligen har inriktat sitt sökande mot. Samtidigt kan sådana anvisningar vara mindre effektiva om de gäller jobb som har en svag koppling till den arbetssökandes kompetens, erfarenhet eller motivation.

3 Metod

Det här avsnittet ger en översiktlig beskrivning av den empiriska metoden. En mer detaljerad beskrivning finns i Hossain (2026). Rapporten undersöker om arbetsförmedlare förändrar sina platsanvisningar och platsförslag när de flyttar till ett nytt arbetsförmedlingskontor där arbetssättet skiljer sig från det vid det tidigare kontoret. Den centrala idén är att lokala kontor inom Arbetsförmedlingen skiljer sig åt när det gäller hur ofta arbetsförmedlarna

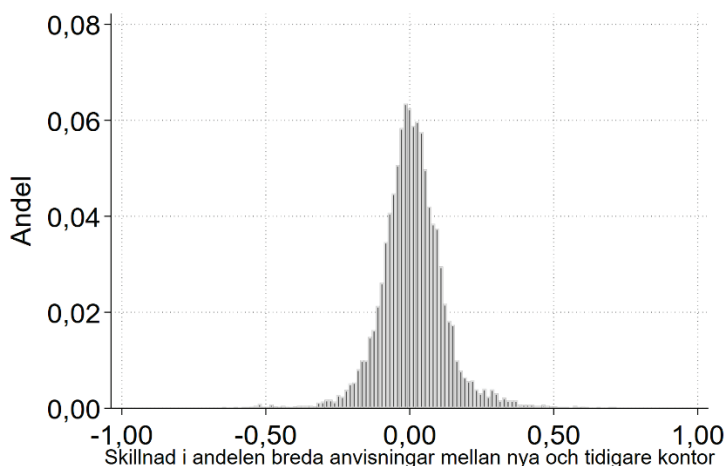
anvisar eller föreslår jobb inom nya yrken, vilket hädanefter benämns breddade anvisningar. Vid vissa kontor är breddade anvisningar relativt vanliga, medan de används mer sällan vid andra. När en arbetsförmedlare flyttar från ett kontor till ett annat kommer förmedlaren därmed till en ny miljö, där kollegorna kan ha ett annat arbetssätt. Dessa förflyttningar gör det möjligt att studera om arbetsförmedlare anpassar sitt eget beteende till arbetssättet och normerna vid det nya kontoret.

Arbetssättet och normerna vid respektive kontor mäts utifrån de faktiska platsanvisningar och platsförslag som arbetsförmedlarna vid kontoret ger till sina arbetssökande. Ett kontor där en stor andel av anvisningarna avser jobb inom nya yrken betraktas således som ett kontor där breddade anvisningar är en vanlig del av arbetssättet. Mer specifikt mäts hur stor andel av arbetsförmedlarens kollegors anvisningar som är breddade. Arbetsförmedlarens egna anvisningar ingår inte i måttet. Analysen jämför därefter anvisningsmiljön, mätt som andelen breddade anvisningar, vid det kontor som arbetsförmedlaren lämnar med anvisningsmiljön vid det nya kontoret.

Figur 1 visar att arbetsförmedlare möter betydande förändringar i anvisningspraxisen när de byter kontor. Vissa flyttar till kontor där breddade anvisningar är vanligare, medan andra flyttar till kontor där de är mindre vanliga. Denna variation är viktig för analysen, eftersom den gör det möjligt att undersöka om förändringar i kontorets anvisningspraxis följs av förändringar i den enskilda arbetsförmedlarens beteende.

I analysen utnyttjas dessa kontorsbyten genom att samma arbetsförmedlare jämförs före och efter flytten med hjälp av en så kallad *difference-in-differences*-ansats. Genom att följa samma arbetsförmedlare över tid kan analysen ta hänsyn till konstanta skillnader mellan arbetsförmedlare, såsom generell arbetsstil, förmåga och underliggande preferenser, genom så kallade fixa effekter för arbetsförmedlare. Den centrala frågan är om en arbetsförmedlare som flyttar till ett kontor där breddade anvisningar är vanligare själv blir mer benägen att ge breddade anvisningar efter flytten, jämfört med sitt eget beteende före flytten. Analysen tar också hänsyn till skillnader mellan år och till de arbetssökandes egenskaper.

Figur 1 Förändring i anvisningspraxis för arbetsförmedlare som byter kontor



Not: Figuren visar fördelningen av förändringar av anvisningar på lokalkontoret för handläggare som bytte kontor under perioden 2004–2018. Anvisningar på lokalkontoren mäts utifrån det övergripande beteendet hos övriga handläggare på kontoret.

En utmaning för analysen är att andelen breddade anvisningar kan bero både på normerna vid kontoret och på hur den lokala arbetsmarknaden fungerar. Exempelvis kan breddade anvisningar vara vanligare på lokala arbetsmarknader där yrkesbyten är särskilt viktiga för att arbetssökande ska kunna hitta ett nytt arbete. Det skulle innebära att skillnader i anvisningsbeteende mellan kontor delvis återspeglar skillnader i lokala arbetsmarknadsförhållanden snarare än skillnader i kontorens arbetssätt. I analysen tar vi därför hänsyn till generella skillnader mellan lokala arbetsmarknader genom att inkludera ”fixa effekter” för lokala arbetsmarknader.

En annan utmaning är att arbetsförmedlare inte nödvändigtvis flyttar slumpmässigt mellan kontor. Vissa kan exempelvis söka sig till arbetsplatser där arbetssättet bättre överensstämmer med deras egna preferenser. Dessutom är kollegieffekter svåra att isolera, eftersom likheter i beteende mellan en arbetsförmedlare som byter kontor och de nya kollegorna kan återspegla gemensamma förhållanden vid kontoret snarare än att arbetsförmedlaren faktiskt anpassar sitt beteende till kollegornas arbetssätt (Manski, 1993). För att hantera dessa problem fokuserar rapporten på arbetsförmedlare som byter kontor en gång och jämför deras beteende före och efter flytten.

Med hjälp av en liknande metod undersöker rapporten också om kontorsbytena får konsekvenser för de arbetssökande. Mer specifikt studeras om arbetsmarknadsutfallen förändras för arbetssökande som tilldelas arbetsförmedlare som efter ett kontorsbyte möter kollegor som oftare ger breddade anvisningar.

De huvudsakliga utfallen är utflöde från arbetslöshet och framtida inkomster på kort sikt. Analysen gör det därmed möjligt att undersöka inte bara om arbetsförmedlare anpassar sitt beteende till arbetssättet vid det nya kontoret, utan också om denna anpassning får konsekvenser för de arbetssökande som de hjälper.

4 Data och urval

Analysen kombinerar flera datakällor. Registerdata från SCB (LOUISE) innehåller information om de arbetssökandes demografiska egenskaper, utbildning och bakgrund. Matchade arbetsgivar- och arbetstagaruppgifter från RAMS används för att mäta sysselsättningsstatus och inkomster före och efter varje arbetslöshetsperiod.

Arbetsförmedlingens register används för att mäta tid i arbetslöshet och innehåller dessutom information om alla platsanvisningar och platsförslag som arbetsförmedlarna ger till sina arbetssökande. För varje anvisning och förslag finns information om datum samt vilket jobb, i termer av yrke och ort, som avses. Uppgifterna används för att skapa detaljerad information om anvisningsmönster för varje arbetsförmedlare och kontor över tid. Arbetsförmedlingens data innehåller också information om vilka yrken de arbetssökande anger att de huvudsakligen ska fokusera på i sitt arbetssökande. Det kan röra sig om upp till fyra yrken som anges i början av en inskrivningsperiod hos Arbetsförmedlingen. Uppgifter om arbetsförmedlarnas möten med arbetssökande används för att mäta arbetsförmedlarnas ärendebelastning, anställningstid vid Arbetsförmedlingen och kontorstillhörighet samt för att identifiera tidpunkten för kontorsbyten.

I den första delen av analysen studeras arbetsförmedlarnas anvisningsmönster med hjälp av uppgifter om samtliga platsanvisningar och platsförslag. Vi skiljer mellan anvisningar och förslag till jobb inom ett yrke som ligger utanför de yrken som den arbetssökande har angett som huvudsakliga sökyrken (breddade anvisningar) och anvisningar och förslag till jobb inom något av de angivna yrkena (icke-breddade anvisningar). I den andra delen av analysen studeras utfallen för de arbetssökande. Fokus ligger på jobbchanser, mätt som sannolikheten att lämna arbetslöshet inom 90 respektive 180 dagar efter den första platsanvisningen eller det första platsförslaget, samt på arbetsinkomster under åren efter denna anvisning eller detta förslag.

Urvalet omfattar arbetssökande som var inskrivna hos Arbetsförmedlingen under perioden 2004–2018. För att förbättra precisionen i analysen begränsas urvalet till arbetsförmedlingskontor med minst tre arbetsförmedlare under ett givet år. Arbetsförmedlare som byter kontor ska dessutom ha arbetat minst ett år vid både det kontor de lämnar och det kontor de flyttar till. Det slutliga data-

materialet innehåller 626 248 inskrivningsperioder, 1 789 arbetsförmedlare som byter kontor och 9 563 arbetsförmedlare som inte byter kontor.

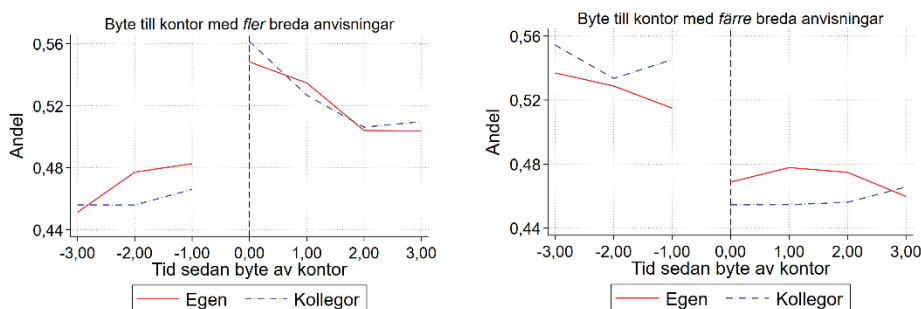
5 Förändrar arbetsförmedlare sitt beteende efter att ha bytt lokalkontor?

5.1 Huvudresultat

Figur 2 ger en första bild av om arbetsförmedlare påverkas av hur man arbetar med anvisningar på det kontor som de flyttar till. Figuren visar andelen platsanvisningar och platsförslag som avser ett nytt yrke – så kallade breddade anvisningar – bland arbetsförmedlare som byter kontor, före och efter kontorsbytet. Den visar också motsvarande andel bland arbetsförmedlarnas kollegor vid det gamla respektive det nya kontoret.

Panel 2a anger utvecklingen för arbetsförmedlare som flyttar till ett kontor där andelen breddade anvisningar är högre än vid det tidigare kontoret. Panel 2b visar motsvarande utveckling för arbetsförmedlare som flyttar till ett kontor där andelen är lägre. I båda fallen förändras arbetsförmedlarnas anvisningsbeteende i samband med kontorsbytet och närmar sig anvisningspraxisen vid det nya kontoret. Mönstret är därmed förenligt med att arbetsförmedlarnas anvisningsbeteende påverkas av arbetssättet vid det lokala kontoret.

Figur 2 Andel anvisningar till nya yrken som ges av arbetsförmedlare som byter kontor



Not: Figuren baseras på administrativa uppgifter från Arbetsförmedlingen för åren 2004–2018. Panelen 2a visar hur en arbetsförmedlars anvisningsbeteende förändras i takt med kollegornas när hen byter till kontor med *fler* breddade anvisningar. Panelen 2b visar samma mönster för övergångar till kontor med *färre* breddade anvisningar.

Resultaten från de statistiska analyserna i Tabell 1 bekräftar att arbetsförmedlare reagerar tydligt på anvisningspraxisen vid sitt nya kontor. Kolumn 1 visar att en flytt till ett kontor där intensiteten i bredare anvisningar är 1 procentenhet högre

leder till att arbetsförmedlarna i genomsnitt ökar sin egen användning av bredare anvisningar med 0,346 procentenheter. Med andra ord blir arbetsförmedlare som flyttar till ett kontor med högre andel breda anvisningar betydligt mer benägna att också anvisa sina egna arbetssökande till nya yrken.

Tabell 1 Skattade spridningseffekter

	(1)	(2)	(3)	(4)
Spridningskoefficient	0,346*** (0,058)	0,291*** (0,059)	0,261*** (0,062)	0,284*** (0,070)
Observationer	115 785	114 483	114 385	115 781
Kontrollvariabler	✓	✓	✓	✓
Årsfixa effekter	✓	✓	✓	✓
Arbetsförmedlarfixa effekter	✓	✓	✓	✓
Kontorsfixa effekter	×	×	×	✓
Fixa effekter för lokal arbetsmarknad	×	✓	×	×
Lokal arbetsmarknad × årsfixa effekter	×	×	✓	×

Not: Tabellen redovisar *difference-in-differences*-skattningar av spridningseffekter på arbetsförmedlarnas benägenhet att ge en platsanvisning eller ett platsförslag till ett yrke som den arbets-sökande inte primärt fokuserar på. Urvalet är begränsat till arbetsförmedlare som byter kontor. Spridningskoefficienten fångar hur arbetsförmedlarens beteende förändras när förmedlaren flyttar till ett kontor med en annan anvisningspraxis. Samtliga specifikationer inkluderar kontrollvariabler för de arbetssökandes egenskaper (t.ex. kön, ålder och utbildning) samt årsfixa effekter och arbetsförmedlarfixa effekter. Kolumn (2) inkluderar dessutom fixa effekter för lokal arbetsmarknad, kolumn (3) inkluderar fixa effekter för lokal arbetsmarknad interagerade med år och kolumn (4) inkluderar kontorsfixa effekter. Standardfelen är klustrade på arbetsförmedlarnivå och redovisas inom parentes. ***, ** och * anger statistisk signifikans på 1-, 5- respektive 10-procentsnivån.

Huvudmodellen i kolumn 1 tar hänsyn till generella skillnader mellan arbetsförmedlarna, såsom arbetsstil, förmåga och underliggande preferenser, genom arbetsförmedlarfixa effekter. Modellen tar också hänsyn till skillnader över tid genom årsfixa effekter samt till skillnader i de arbetssökandes egenskaper. I kolumn 2 och 3 tas dessutom hänsyn till skillnader mellan lokala arbetsmarknader. Anledningen är att breddade anvisningar kan vara vanligare på vissa typer av lokala arbetsmarknader. Arbetsförmedlarens anvisningsbeteende och kollegornas anvisningspraxis skulle då kunna samvariera på grund av förhållandena på den lokala arbetsmarknaden snarare än på grund av interaktioner mellan arbetsförmedlarna. Resultaten visar dock att den skattade effekten förändras relativt lite när analysen inkluderar generella skillnader mellan lokala arbetsmarknader (kolumn 2) eller tidsvarierande skillnader mellan lokala arbetsmarknader (kolumn 3). Detta stärker tolkningen att resultaten inte drivs av skillnader i lokala arbetsmarknadsförhållanden.

Sammantaget visar resultaten att arbetsförmedlare förändrar sitt anvisningsbeteende efter att ha bytt kontor. De anpassar sig till den praxis som gäller bland

arbetsförmedlarna på det nya kontoret. Om de nya kollegorna är mer inriktade på att anvisa arbetssökande till nya yrken kommer också förmedlarna som flyttar till kontoret fokusera mer på breddat jobbsökande och oftare anvisa eller ge förslag om att deras arbetssökande ska söka sig till nya yrken.

5.2 Handlar det om interaktion mellan förmedlarna eller om andra skillnader mellan kontoren?

När en arbetsförmedlare flyttar mellan två kontor får förmedlaren nya kollegor som kan ha en annan praxis för hur de arbetar med anvisningar till nya yrken. Men kontorsbytet kan också innebära andra förändringar. Det nya kontoret kan exempelvis ha andra organisatoriska rutiner eller en chef med en annan ledningsstil. Sådana skillnader kan påverka anvisningspraxisen vid kontoret och därmed både de arbetsförmedlare som redan arbetar där och den arbetsförmedlare som flyttar dit. Huvudresultaten i föregående avsnitt kan därför spegla både kollegiala interaktioner mellan arbetsförmedlarna och mer generella skillnader i organisatoriska rutiner och ledningsstil mellan kontoren.

För att ta hänsyn till sådana skillnader inkluderar modellen i kolumn 4 i Tabell 1 kontorsfixa effekter. Dessa fångar bestående skillnader mellan kontoren, exempelvis i organisatoriska rutiner och ledningsstil. Den återstående skattade effekten är därmed mindre benägen att drivas av sådana fasta egenskaper hos kontoren och kan i större utsträckning återspegla arbetsförmedlarnas anpassning till sina kollegors anvisningspraxis.

Resultaten visar att den skattade effekten förblir betydande även när hänsyn tas till dessa skillnader mellan kontoren. Koefficienten minskar från 0,346 till 0,284, vilket innebär att omkring fyra femtedelar av den ursprungliga effekten kvarstår. Resultatet tyder således på att arbetsförmedlarnas anpassning inte enbart drivs av bestående skillnader mellan kontoren, såsom organisatoriska rutiner och ledningsstil. Den kvarvarande effekten är förenlig med kollegial påverkan och tyder på att arbetsförmedlare anpassar sitt anvisningsbeteende till den praxis som råder bland de kollegor som de arbetar tillsammans med. Sammantaget pekar resultaten på att arbetsförmedlarnas arbetssätt inte bara formas av formella regler, individuella bedömningar och kontorens organisatoriska förutsättningar, utan också av kollegornas arbetssätt.

5.3 Skillnader mellan olika typer av arbetsförmedlare

Arbetsförmedlarnas anpassning till kollegornas arbetssätt är relativt likartad för olika typer av kontorsbyten och arbetsförmedlare. Hossain (2026) visar att arbetsförmedlare anpassar sitt beteende både när de flyttar från kontor med en låg andel breddade anvisningar till kontor med en hög andel och när de flyttar i

motsatt riktning. Anpassningen är alltså inte ensidig. Arbetsförmedlarna tenderar att närma sig anvisningspraxisen vid det nya kontoret oavsett flyttens riktning. Mönstret är också likartat för mer och mindre erfarna arbetsförmedlare, vilket tyder på att anpassningen till kollegornas arbetssätt inte är begränsad till mindre erfaren personal.

5.4 Känslighetsanalys

De mer detaljerade analyserna i Hossain (2026) visar att huvudresultaten är robusta för flera alternativa specifikationer och kontroller. För det första kvarstår resultaten när anvisningspraxisen vid det nya kontoret mäts utifrån kollegornas arbetssätt före arbetsförmedlaren flytt. Detta minskar risken för att sambandet drivs av att den arbetsförmedlare som byter kontor själv påverkar kontorets anvisningspraxis och stärker tolkningen att förmedlaren anpassar sig till ett redan etablerat arbetssätt.

För det andra förändras resultaten inte nämnvärt när analysen tar hänsyn till andra skillnader mellan kontoren, exempelvis kollegornas anställningstid vid Arbetsförmedlingen. Det tyder på att anpassningen är kopplad till de nya kollegornas anvisningspraxis och inte enbart till skillnader i deras erfarenhet eller andra egenskaper. Slutligen visar jämförelser mellan arbetsförmedlare som byter kontor och arbetsförmedlare som stannar kvar att grupperna inte systematiskt skiljer sig åt på ett sätt som kan förklara resultaten.

Sammantaget visar dessa robusthetsanalyser att resultaten inte tycks drivas av alternativa förklaringar kopplade till hur kontorens anvisningspraxis mäts, skillnader mellan kollegor eller vilka arbetsförmedlare som väljer att byta kontor. Detta stärker tolkningen att de skattade effekterna återspeglar en anpassning till anvisningspraxisen vid det nya kontoret.

6 Effekter på de arbetssökandes utfall

Detta avsnitt undersöker om förändringar i arbetsförmedlarnas anvisningsbeteende, till följd av exponering för olika anvisningspraxis, påverkar de arbetssökande som de ger stöd till. Analysen fokuserar på två huvudsakliga utfall: tid i arbetslöshet och arbetsinkomster på lite längre sikt. När arbetsförmedlare flyttar till kontor där bredare anvisningar är vanligare ökar deras benägenhet att ge platsförslag och platsanvisningar till jobb inom nya yrken.

Tabell 2 visar att det ökade fokuset på breddat jobbsökande i sin tur tenderar att minska de arbetssökandes jobbchanser och förlänga tiden i arbetslöshet. En ökning med 10 procentenheter i den genomsnittliga andelen bredare anvisningar på kontoret minskar sannolikheten för att arbetssökande lämnar arbetslösheten

inom 90 dagar med omkring 1,4 procentenheter och inom 180 dagar med omkring 1,5 procentenheter. Som jämförelse lämnar i genomsnitt 23,4 procent arbetslösheten inom 90 dagar och 42,0 procent inom 180 dagar. De skattade effekterna motsvarar därmed minskningar på omkring 5,9 respektive 3,6 procent i förhållande till dessa genomsnittsnivåer. Effekterna är statistiskt signifikanta. Effekterna på arbetsinkomster ett respektive två år efter arbetslöshetsperiodens början är dock inte statistiskt signifikanta.

En viktig utgångspunkt för tolkningen av resultatet är att komma ihåg vilken typ av förändring i arbetssökandet som analysen fångar. Rapporten studerar inte effekten av att arbetssökande börjar söka jobb inom fler yrken. I stället undersöks betydelsen av att ett platsförslag eller en platsanvisning gäller ett nytt yrke, snarare än ett yrke som personen redan söker jobb inom. Resultaten innebär därför inte att det generellt är negativt att bredda sitt arbetssökande till fler yrken. De tyder snarare på att jobbchanserna kan försämrans när anvisningar till nya yrken ersätter anvisningar inom de yrken som personen redan främst söker jobb inom.

En möjlig förklaring är att en sådan förskjutning innebär att fler anvisningar går till jobb där kopplingen till den arbetssökandes kompetens, erfarenhet eller preferenser är svagare. Att bredda sökandet kan visserligen öka antalet lediga jobb som kommer i fråga, men samtidigt minska träffsäkerheten i matchningen mellan arbetssökande och arbetsgivare. Om fler ansökningar riktas mot jobb där den arbetssökande har sämre förutsättningar att konkurrera kan kvaliteten på matchningarna minska. Det kan handla om anvisningar till tjänster som i mindre grad överensstämmer med deras kompetens, erfarenhet eller preferenser, vilket kan försämma matchningens kvalitet och fördröja återgången till arbete. Ansökningarna kan också ge en svagare signal till arbetsgivaren om den arbetssökandes lämplighet för jobbet.

Resultaten talar därmed inte emot breddat jobbsökande som sådant, utan visar att det har betydelse hur breddningen sker. Att komplettera ett befintligt arbetssökande med relevanta möjligheter inom nya yrken kan fortfarande vara värdefullt. Resultaten tyder däremot på att ett starkare fokus på nya yrken kan försämma jobbchanserna om det samtidigt innebär att mindre uppmärksamhet riktas mot yrken där den arbetssökande redan har relativt goda möjligheter att få arbete.

Tabell 2 Effekten av arbetsförmedlares bredare arbetssätt på arbetssökandes utfall

	Sannolikhet att lämna arbetslöshet inom		Log(inkomst)	
	90 dagar	180 dagar	1 år efter anvisning	2 år efter anvisning
Förändring i arbetsmiljön (Δ_{nt}) × Efter flytten	-0,138** (0,055)	-0,150** (0,066)	-0,173 (0,172)	0,046 (0,147)
Observationer	114 385	114 385	76 129	76 105
Kontrollvariabler	✓	✓	✓	✓
Årsfixa effekter	✓	✓	✓	✓
Fixa effekter för arbetsförmedlare	✓	✓	✓	✓
Fixa effekter för lokal arbetsmarknad × år	✓	✓	✓	✓

Not: Tabellen redovisar *difference-in-differences*-skattningar av effekterna av arbetsförmedlares bredare arbetssätt på de arbetssökandes utfall, baserade på urvalsdata för perioden 2004–2018. Utfallet för årsinkomster uttrycks i logaritmerad form (koefficienterna kan ungefär tolkas som procentuella förändringar i inkomsten genom att multipliceras med 100). Behandlingsvariabeln mäter förändringar i den anvisningsmiljö som arbetsförmedlare som byter kontor möter efter flyttar mellan kontor. Samtliga specifikationer inkluderar kontrollvariabler samt fixa effekter för år, arbetsförmedlare och lokal arbetsmarknad × år. Robusta standardfel, klustrade på arbetsförmedlarnivå, redovisas inom parentes. ***, ** och * anger statistisk signifikans på 1-, 5- respektive 10-procentsnivå.

Hossain (2026) redovisar flera ytterligare analyser. En möjlig förklaring till resultaten är att arbetsförmedlare som byter kontor tilldelas andra typer av arbets-sökande efter flytten och att dessa skillnader inte fullt ut fångas i analysen. För att undersöka detta skattas de arbetssökandes förväntade jobbchanser utifrån en rad egenskaper som mäts i början av inskrivningsperioden, innan de har tilldelats en arbetsförmedlare. Måttet är tänkt att fånga den arbetssökandes förväntade jobbchanser utifrån de förutsättningar som är kända innan personen får stöd från sin arbetsförmedlare. Resultaten visar inget samband mellan de arbetssökandes predikterade jobbchanser och sannolikheten att få en platsanvisning eller ett platsförslag till ett nytt yrke. Att vi finner effekter på de faktiska jobbchanserna, men inte något motsvarande samband med de predikterade jobbchanserna, talar emot att resultaten drivs av att arbetsförmedlarna efter kontorsbytet tilldelas arbetssökande med systematiskt bättre eller sämre förutsättningar att få arbete. Resultaten är i stället förenliga med att förändringen i typen av platsanvisningar och platsförslag har betydelse för de arbetssökandes jobbchanser.

Hossain (2026) undersöker också om en ökad förekomst av breddade anvisningar sammanfaller med förändringar i andra delar av arbetsförmedlarnas arbete, såsom antalet anvisningar, ärendebelastningen eller antalet möten med arbetssökande. Resultaten visar inga tydliga sådana samband. Det talar för att resultaten främst hänger samman med vilken typ av jobb arbetsförmedlarna anvisar eller föreslår, snarare än med mer generella förändringar i deras arbete.

7 Slutsatser

Den här rapporten har visat att arbetsförmedlare anpassar sina platsförslag och platsanvisningar till hur kollegorna på det lokala kontoret arbetar. När arbetsförmedlare flyttar till kontor där breddade anvisningar (det vill säga en platsanvisning eller ett platsförslag mot ett nytt yrke) är vanligare, förändrar de sitt eget anvisningsbeteende i samma riktning. På motsvarande sätt minskar användningen av breddade anvisningar när de flyttar till kontor där sådana anvisningar är mindre vanliga.

Rapporten visar också att denna anpassning får konsekvenser för de arbetsökande. När arbetsförmedlare ökar andelen platsförslag och platsanvisningar till jobb inom nya yrken tenderar de arbetssökandes jobbchanser att minska och tiden i arbetslöshet att öka. Resultaten tycks inte drivas av att arbetsförmedlarna efter kontorsbytet möter arbetssökande med sämre förutsättningar att få arbete eller av samtidiga förändringar i exempelvis ärendebelastning eller mötesintensitet.

Resultaten innebär dock inte att breddat jobbsökande generellt är ineffektivt. Rapporten studerar vad som händer när platsförslag och platsanvisningar riktas mot nya yrken *i stället* för mot yrken som den arbetssökande redan söker inom. En möjlig förklaring till de försämrade jobbchanserna är att breddningen ökar antalet möjliga jobb men samtidigt minskar träffsäkerheten i matchningen. Anvisningar till nya yrken kan i genomsnitt ha en svagare koppling till den arbetssökandes kompetens, erfarenhet eller preferenser.

Sammantaget visar resultaten att lokala arbetssätt och interaktioner mellan kollegor har betydelse för hur arbetsmarknadspolitiken genomförs i praktiken. De visar också att det inte bara är omfattningen av arbetssökandet som är viktig, utan även vilka jobb som söks. Breddat jobbsökande kan öppna nya vägar till arbete, men bör inte ske på ett sätt som tränger undan sökandet efter jobb där den arbetssökande har goda möjligheter att bli anställd.

Resultaten ligger i linje med Van der Klaauw och Vethaak (2022) i den meningen att ett ökat fokus på breddat jobbsökande inte nödvändigtvis förbättrar arbetsmarknadsutfallen. Samtidigt skiljer de sig från Belot m.fl. (2019, 2022), som visar att informationsbaserade insatser som uppmuntrar till ett bredare sökande kan gynna arbetssökande med svag ställning på arbetsmarknaden. En viktig skillnad är dock att den här rapporten jämför en situation där anvisningar i större utsträckning riktas mot nya yrken med en situation där de i större utsträckning riktas mot yrken som den arbetssökande redan fokuserar på.

Mer generellt understryker resultaten betydelsen av kollegor och lokala arbetssätt för hur arbetsmarknadspolitiken genomförs i praktiken. Lokala arbetssätt kan spridas mellan arbetsförmedlare och därigenom påverka det stöd som

arbetssökande får. Det innebär att organisatoriskt lärande kan vara viktigt för att sprida effektiva arbetssätt, men också att mindre effektiva arbetssätt kan få spridning inom organisationen. Resultaten pekar därför på vikten av att kombinera organisatoriskt lärande med ett individanpassat stöd där breddat jobbsökande används när det öppnar relevanta vägar till arbete, utan att tränga undan sökandet efter jobb där den arbetssökande har goda möjligheter att bli anställd.

Referenser

- Belot, M., Kircher, P., och Muller, P. (2019). Providing advice to jobseekers at low cost: an experimental study on online advice. *The Review of Economic Studies*, 86(4):1411–1447.
- Belot, M., Kircher, P., och Muller, P. (2022). Do the long-term unemployed benefit from automated occupational advice during online job search? Technical report, IZA Discussion Papers.
- Bollens, J. och Cockx, B. (2017). Effectiveness of a job vacancy referral scheme. *IZA Journal of Labor Policy*, 6:1–24.
- Card, D., Kluve, J., och Weber, A. (2010). Active labour market policy evaluations: A meta-analysis. *The Economic Journal*, 120(548):F452–F477.
- Cederlöf, J., Söderström, M., och Vikström, J. (2026). The role of caseworkers: Job finding, job quality and determinants of value-added. *Journal of the European Economic Association*, 24(4):1299–1331.
- Cheung, M., Egebark, J., Forslund, A., Laun, L., Rödin, M., och Vikström, J. (2025). Does job search assistance reduce unemployment? Evidence on displacement effects and mechanisms. *Journal of Labor Economics*, 43(1):47–81.
- Crépon, B., Dejemeppe, M., och Gurgand, M. (2005). Counseling the unemployed: does it lower unemployment duration and recurrence? IZA Discussion Papers.
- Dhia, A. B., Crépon, B., Mbih, E., Paul-Delvaux, L., Picard, B., och Pons, V. (2022). Can a website bring unemployment down? Experimental evidence from France. Technical report, National Bureau of Economic Research.
- Hossain, M. Z. (2026). Vacancy referrals and broader job search: the role of caseworkers and peer spillovers. IFAU Working Paper 2026:18.
- Manski, C. F. (1993). Identification of endogenous social effects: The reflection problem. *The Review of Economic Studies*, 60(3):531–542.
- Schiprowski, A. (2020). The role of caseworkers in unemployment insurance: Evidence from unplanned absences. *Journal of Labor Economics*, 38(4):1189–1225.
- Van den Berg, G. J., Kjærsgaard, L., och Rosholm, M. (2014). To meet or not to meet, that is the question: short-run effects of high-frequency meetings with caseworkers. Technical report, Working Paper.

- Van der Klaauw, B. och Vethaak, H. (2022). Empirical evaluation of broader job search requirements for unemployed workers. Technical report, JSTOR.
- Weber, A. och Hofer, H. (2003). Active job-search programs a promising tool? A microeconomic evaluation for Austria. Technical report, Reihe Ökonomie/Economics Series.

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med placering i Uppsala.

IFAU ska främja, stödja och genom forskning genomföra uppföljningar och utvärderingar.

Uppdraget omfattar effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen.

I rapportserien presenteras såväl IFAU:s forskning som resultat av samarbeten med andra nationella och internationella forskningsorganisationer.

IFAU delar årligen ut bidrag till olika forskningsprojekt, vars resultat publiceras i rapportserien.

Rapporterna kan vara fristående eller publiceras tillsammans med ett Working paper.

Alla IFAU:s publikationer finns på www.ifau.se