

Utveckling av arbetsgivararbetet

Slutrapport enligt regleringsbrev 2025

Arbetsförmedlingen
Författare: Elin Liljeblad, Vasilij Potachev
Datum: 2026-10-01
Diarienummer: Af-2025/0046 8531

Förord

Denna rapport har tagits fram med anledning av följande uppdrag i Arbetsförmedlingens regleringsbrev för 2025.

Utveckling av arbetsgivararbetet

Arbetsförmedlingen ska utveckla arbetet gentemot arbetsgivare.

Arbetsförmedlingen ska i arbetet prioritera arbetsgivare som vill anställa arbetssökande som är eller riskerar att bli långtidsarbetslösa.

En muntlig lägesbeskrivning lämnades till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) 15 september 2025. Denna rapport utgör slutredovisning av uppdraget.

Beslut i ärendet har fattats av överdirektör Thomas Hagman. Föredragande har varit kvalificerad handläggare Elin Liljeblad, Avd Sam Utveckling och stöd. Övriga som har deltagit i den slutliga handläggningen är tillförordnad enhetschef Maria Kindahl och avdelningschef Petra Lindstedt, Avd Sam Utveckling och stöd.

Beslutet är fastställt digitalt i diariet och saknar därför namnunderskrifter.

Thomas Hagman
Överdirektör

Elin Liljeblad
Kvalificerad handläggare

Innehåll

Förord	3
Innehåll	4
1 Sammanfattning.....	5
2 Inledning	7
2.1 Uppdraget	7
2.2 Bakgrund till utvecklingen.....	7
2.3 Avgränsningar.....	8
3 Utvecklingsarbetets utgångspunkter	8
3.1 Arbetsgivararbetets betydelse för stärkt matchning och breddad rekrytering	8
3.2 Identifierade utvecklingsbehov.....	9
3.3 Kunskap om effektiva arbetssätt.....	10
4 Det utvecklade arbetsgivararbetet.....	11
4.1 Arbetsgivararbetet i den nya förmedlingsverksamheten.....	11
4.2 Lokalt arbetsgivararbete och samordnat stöd	12
4.2.1 Stärkt kunskap om arbetsgivararbete och lokala arbetsmarknadsförutsättningar	12
4.2.2 Förutsättningar för kunskapsbaserade arbetssätt och uppföljning av lokalt arbetsgivararbete	13
4.3 Nationellt stöd och kommunikation gentemot arbetsgivare	14
4.3.1 Nationellt stöd till arbetsgivare.....	14
4.3.2 Nationell information och kommunikation till arbetsgivare	16
5 Resultat och utveckling hittills	17
6 Fortsatt utveckling av arbetsgivararbetet.....	19

1 Sammanfattning

Att utveckla arbetsgivararbetet är en prioriterad del av Arbetsförmedlingens målbild och arbetet med att motverka och minska långtidsarbetslöshet. Ett utvecklat arbetsgivararbete ska både bidra till att korta tiden till varaktig sysselsättning och rekrytering.

Arbetsförmedlingen har enligt regleringsbrevet 2025 haft i uppdrag att utveckla arbetet gentemot arbetsgivare, med särskilt fokus på arbetsgivare som vill anställa arbetssökande som är eller riskerar att bli långtidsarbetslösa. Utvecklingsarbetet har genomförts inom ramen för myndighetens bredare utveckling av förmedlingsverksamheten och omfattat följande områden:

- **Tydligare och differentierat stöd till arbetsgivare.** Myndigheten har förtydligat vilket stöd som en arbetsgivare kan förvänta sig av Arbetsförmedlingen i olika rekryteringssituationer. För enklare rekryteringsärenden sker stödet i huvudsak genom digitala tjänster och nationellt stöd, medan ett mer omfattande stöd kan ges när arbetsgivaren är öppen för breddad rekrytering och vill anställa arbetssökande med stort behov av stöd.
- **Ett mer integrerat, proaktivt och samordnat arbetsgivararbete.** Myndigheten har stärkt arbetsgivararbetet som en central och integrerad del av förmedlingsverksamheten. Arbetssätt har utvecklats för att identifiera och söka upp arbetsgivare som kan vara öppna för breddad rekrytering. För arbetsgivare som rekryterar personer med stort behov av stöd kan stödet bland annat omfatta fördjupad matchning, SIUS, anpassningar, arbetspraktik, utbildning, lokala jobbspår samt olika former av anställningsstöd. Stödet kan därmed anpassas efter både arbetsgivarens förutsättningar och den arbetssökandes behov. Under 2026 har detta utvecklats vidare genom införandet av samordnat stöd där det proaktiva och uppsökande arbetsgivararbetet är en integrerad del. Särskilt utsedda arbetsförmedlare håller ihop kontakterna med myndigheten, planerar relevanta insatser och följer processen mot arbete och rekrytering.
- **Bättre förutsättningar för ett träffsäkert och uppföljningsbart arbetsgivararbete.** Förbättrad registrering av rekryteringar med breddat perspektiv ger myndigheten bättre möjligheter att följa arbetsgivararbetet och dess resultat, medan utvecklade verktyg för segmentering ger bättre förutsättningar att identifiera arbetsgivare för ett mer träffsäkert och proaktivt arbete. Även interna arbetssätt, stöd och kompetensinsatser har utvecklats för att stärka förmågan och skapa större enhetlighet i arbetsgivararbetet.
- **Utvecklad tillgänglighet och kontaktvägar för arbetsgivare.** Den nationella telefonin har fått en ny styrning som innebär att arbetsgivarens

ärende och arbetsplatsens geografiska placering vägleder kontakten till rätt funktion och lokal enhet. Digitala kontaktvägar har förbättrats, bland annat för arbetsgivare som är intresserade av subventionerade anställningar. Arbetsförmedlingen har också utvecklat platsbanken, kandidatbanken och tjänsten Mina anställningsstöd för att förenkla annonsering, kandidatmatchning och uppföljning av ärenden.

Sammantaget har utvecklingen stärkt förutsättningarna för ett mer samordnat, proaktivt och differentierat arbetsgivararbete. Myndighetens arbetsgivararbete kopplas också i större utsträckning samman med stödet till arbetssökande samtidigt som det breddar arbetsgivarnas rekryteringsunderlag. Eftersom utvecklingsarbetet fortfarande är under genomförande är det ännu för tidigt att bedöma i vilken utsträckning arbetet har lett till effekter för arbetsgivare eller bidragit till kortare rekryteringstider. Den fortsatta utvecklingen behöver framför allt handla om att få fullt genomslag för de nya arbetssätten, stärka det proaktiva arbetsgivararbetet och öka arbetsgivarnas intresse för breddad rekrytering.

2 Inledning

2.1 Uppdraget

Arbetsgivararbetet är en central del av Arbetsförmedlingens uppdrag att bidra till en väl fungerande arbetsmarknad. Enligt myndighetens instruktion¹ ska Arbetsförmedlingen verka för att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt, sammanföra arbetssökande och arbetsgivare samt bidra till arbetsmarknadens kompetensförsörjning. Genom att stödja arbetsgivare i deras rekrytering och samtidigt stärka arbetssökandes möjligheter att komma i arbete kan myndigheten bidra till att minska arbetslösheten och till att fler arbetsgivare får tillgång till den kompetens de behöver.

I regleringsbrevet 2025 fick Arbetsförmedlingen uppdraget att utveckla arbetet gentemot arbetsgivare. I arbetet ska Arbetsförmedlingen prioritera arbetsgivare som vill anställa arbetssökande som är eller riskerar att bli långtidsarbetslösa.

Uppdraget ligger i linje med myndighetens målbild och strategiska inriktning², där ett utvecklat arbetsgivararbete är en prioriterad del i arbetet med att motverka och minska långtidsarbetslöshet. Ett utvecklat arbetsgivararbete ska både bidra till att korta tiden till varaktig sysselsättning och rekrytering.

2.2 Bakgrund till utvecklingen

Utvecklingen av arbetsgivararbetet har skett inom ramen för en bredare översyn av förmedlingsverksamheten och integrerats i arbetet med att utveckla myndighetens arbetssätt och stärka matchningen på arbetsmarknaden. Under 2025 beslutades en ny inriktning för förmedlingsverksamheten³ med syfte att skapa en mer effektiv verksamhet med bättre resultat för både arbetssökande och arbetsgivare.

Den nya inriktningen för förmedlingsverksamheten innebär att arbetet ska hållas ihop från den inledande kontakten till arbete och rekrytering. Stödet till arbetssökande ska anpassas efter deras bedömda stödbehov, samtidigt som nivån på Arbetsförmedlingens stöd till arbetsgivare utgår från den aktuella rekryteringen och myndighetens prioriteringar.

Ökad tillgänglighet till myndigheten och tydligare kontaktvägar för både arbetssökande och arbetsgivare är en viktig del av utvecklingen av förmedlingsverksamheten. Ett annat viktigt mål är att skapa mer sammanhållna arbetssätt, bland annat genom tydligare ansvarsfördelning och färre interna överlämningar. Det samordnade stödet⁴ för arbetssökande med stort stödbehov⁵ och för de arbetsgivare som är aktuella i matchningen med dessa arbetssökande är en del

¹Förordning (2022:811) med instruktion för Arbetsförmedlingen.

²Arbetsförmedlingens strategiska inriktning – för ett Sverige i arbete, Af-2025/0004 1674.

³Inriktning för förmedlingsverksamheten, Af-2025/0051 5568.

⁴Vad innebär det samordnade stödet inom den nya förmedlingsverksamheten, Af-2025/0074 3587. Se vidare beskrivning av arbetsgivararbetet i det samordnade stödet i avsnitt 4.2

⁵Avser arbetssökande som behöver ett omfattande stöd för att få ett arbete eller påbörja studier.

i denna utveckling. Den nya förmedlingsverksamheten är organisatoriskt på plats sedan 1 mars 2026 och de nya arbetssätten införs stegvis under året.

2.3 Avgränsningar

Arbetsförmedlingen har inom ramen för detta uppdrag fokuserat på utvecklingen av myndighetens arbetsgivararbete och matchning i egen regi.

Resultat och bedömningar bygger på tillgängliga uppföljningar, indikatorer och erfarenheter från genomförandet av utvecklingsarbetet. I de fall utvecklingsarbete och resultat redovisas inom ramen för andra uppdrag eller separata återrapporteringar hänvisar rapporten till dessa redovisningar.

3 Utvecklingsarbetets utgångspunkter

3.1 Arbetsgivararbetets betydelse för stärkt matchning och breddad rekrytering

Det konstateras i Arbetsförmedlingens målbild⁶ att en förutsättning för en varaktigt hög sysselsättningsnivå är att arbetsgivare kan rekrytera efterfrågad kompetens. I arbetet med att stödja arbetsgivare att rekrytera prioriterar myndigheten arbetsgivare som är öppna för breddad rekrytering⁷, med eller utan statligt stöd. Prioriteringen syftar till att stärka möjligheterna för arbetssökande som är eller riskerar att bli långtidsarbetslösa⁸.

Många arbetsgivare har svårt att hitta kompetens samtidigt som många arbetssökande står långt från arbetsmarknaden och inte blir aktuella i rekryteringar. Arbetet med att förbättra kompetensförsörjningen och matchningen på arbetsmarknaden är därför en viktig del i uppdraget att bidra till en väl fungerande arbetsmarknad. En stärkt kompetensförsörjning skapar bättre förutsättningar för företags och organisationers utveckling och innovation, samtidigt som den främjar samhällsutveckling och hållbar tillväxt samt bidrar till fler arbetstillfällen. Därför är det viktigt att fler inkluderas i arbetslivet och fler människors kompetens tas tillvara.

Genom kontakter och samarbeten med arbetsgivare kan Arbetsförmedlingen identifiera rekryteringsbehov, synliggöra arbetssökandes kompetenser och skapa förutsättningar för matchning mellan arbetssökande och arbetsgivare. Genom att

⁶Arbetsförmedlingens strategiska inriktning – för ett Sverige i arbete, Af-2025/0004 1674.

⁷Med breddad rekrytering menas när arbetsgivare breddar sin syn på lämpliga kandidater för att få ett större urval och möjliggöra matchning av arbetssökande som av olika skäl står längre ifrån arbetsmarknaden. Det kan exempelvis handla om att sänka de formella kvalifikationskraven. Ett bredare och mer inkluderande urval av kandidater kan tillsammans med ökat fokus på generella/informella kompetenser bidra till en bättre och mer hållbar matchning. Breddad rekrytering är därmed ett perspektiv på att kompetensförsörjningsbehov kan lösas genom att ha en bredare syn på vilka kandidater som kan komma i fråga, för att hitta rätt person för arbetsuppgiften.

⁸Med arbetssökande som är i eller riskerar långtidsarbetslöshet avser Arbetsförmedlingen personer som varit utan arbete i mer än 12 månader, unga under 25 år utan arbete i mer än 6 månader eller arbetssökande som bedöms ha stort behov av stöd för att komma i arbete eller studier.

arbeta nära arbetsgivare och skapa fler möjligheter till arbetsnära insatser, såsom praktik, utbildning eller anställningar med stöd, kan fler arbetssökande få arbetslivserfarenhet och etablera sig på arbetsmarknaden, samtidigt som arbetsgivare får tillgång till ett bredare rekryteringsunderlag och fler möjligheter att tillsätta lediga platser.

Arbetsgivararbetet omfattar Arbetsförmedlingens arbete med att stödja arbetsgivares kompetensförsörjning. Inom ramen för detta uppdrag har utvecklingsarbetet, i enlighet med regleringsbrevet och myndighetens inriktning, haft ett särskilt fokus på arbetsgivare som vill anställa arbetssökande som är eller riskerar att bli långtidsarbetslösa. I detta ingår också att öka arbetsgivares intresse för breddad rekrytering och därigenom skapa fler möjligheter till arbete för dessa arbetssökande.

3.2 Identifierade utvecklingsbehov

Den översyn av förmedlingsverksamheten⁹ som genomfördes under 2024 omfattade en problemanalys av verksamheten som helhet där myndighetens arbete gentemot arbetsgivare utgjorde en del. Analysen byggde på en genomgång av tidigare granskningar, utvärderingar, rapporter och andra kunskapsunderlag. Analysen visade att arbetsgivare efterfrågar en tydligare bild av vad Arbetsförmedlingen kan bidra med, liksom enklare service, ökad tillgänglighet och mer tydliga kontaktvägar. Det fanns därmed behov av att tydliggöra vilket stöd som en arbetsgivare kan förvänta sig av myndigheten i olika rekryteringssituationer. Vidare framkom behov av snabbt och koordinerat stöd samt en mer systematisk uppföljning. Betydelsen av lokal förståelse och väl fungerande samverkan lyftes också fram som avgörande.

Samtidigt identifierades flera interna utvecklingsbehov kopplade till hur arbetsgivararbetet styrs, organiseras och genomförs inom myndigheten. Bland annat att variationer i arbetssätt och genomförande påverkar förutsättningarna för ett likvärdigt stöd till arbetsgivare, vilket pekade på behovet av en mer sammanhållen styrning och ökad enhetlighet i genomförandet. Vidare framkom behov av stärkt kompetens och bättre verksamhetsnära stöd för arbetsförmedlare i dialogen med arbetsgivare.

Analysen pekade även på behovet av ett mer samordnat, proaktivt och strukturerat arbetssätt, där arbetsgivarkontakter i högre grad integreras i den löpande förmedlingsverksamheten. Därutöver identifierades behov av systemstöd som bättre följer verksamhetens arbetsflöden samt förbättrade matchningsunderlag och utvecklade möjligheter till uppföljning och analys. Sammantaget utgjorde de identifierade utvecklingsbehoven en central utgångspunkt för utvecklingen av arbetsgivararbetet.

⁹Arbetsförmedlingen (2025) Översyn av förmedlingsverksamheten - Del 1 Problemanalys av nuläget, Af-2024/0109 3553.

3.3 Kunskap om effektiva arbetssätt

Etablerad och belagd kunskap om vilka insatser som ger bäst effekt för olika målgrupper, särskilt för dem som står långt från arbetsmarknaden,¹⁰ har varit vägledande i arbetet med uppdraget att utveckla arbetsgivararbetet. Myndigheten har också stärkt arbetet med flera av de insatser och arbetssätt som har stöd i denna kunskap. Det har konstaterats att insatser bör ha ett tydligt integrerat jobbfokus för att ge effekt. Ju mer insatserna liknar en faktisk anställning, desto större är sannolikheten att de leder till arbete.¹¹

Exempelvis har fördjupad matchning med ett tydligt arbetsgivarfokus visat sig vara särskilt effektiv för arbetssökande som står långt från arbetsmarknaden.¹² Dessa arbetssätt ligger också till grund för sammanhållet matchningsstöd¹³ som Arbetsförmedlingen utvecklat. Stödet kännetecknas av ett tydligt jobbfokus där insatser genomförs på arbetsplatser, i tät dialog med arbetsgivare. Arbetssättet innefattar en systematisk kartläggning av individens kompetens, motivation och mål vilket matchas mot arbetsgivarens kartlagda behov samt ett intensivt och sammanhållet stöd hela vägen till arbete eller utbildning.¹⁴ Det ger också arbetsgivare bättre förutsättningar att rekrytera arbetssökande vars kompetens och stödsats är anpassade till den aktuella rekryteringen.

En annan kunskapsbaserad och effektiv metod är Supported Employment¹⁵ som Arbetsförmedlingen använder i SIUS-programmet¹⁶. Stödet som kan ges till en arbetssökande med en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga är tvådelat och kombinerar individanpassat stöd till den arbetssökande med ett nära samarbete och stöd till arbetsgivaren eller arbetsplatsen. SIUS spelar en central roll för att arbetssökande med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga ska komma i arbete, samtidigt som stödet kan bidra till trygghet för arbetsgivare genom stöd före, under och efter rekryteringen och skapar förutsättningar för en mer inkluderande arbetsmarknad.

Vidare har insatser i samverkan med exempelvis kommun och arbetsgivare samt kedjor av insatser såsom arbetspraktik, utbildning och anställningsstöd i

¹⁰Vilka insatser fungerar – Sammanfattning av kunskapsunderlag som grund för val av stödbehovsinriktning, Af-2025/0007 5630, En kunskapsöversikt om effekterna av aktiva arbetsmarknadspolitiska insatser, Af-2025/0072 5554.

¹¹Arbetsförmedlingen (2024) Framgångsfaktorer för fler långtidsarbetslösa till arbete eller studier – Analys av lokala variationer i myndighetens arbete med att bryta långtidsarbetslösheten, Af-2024/0108 7620.

¹²IFAU (2010) Jobbnätet ger jobb: effekter av intensifierade arbetsförmedlingsinsatser för att bryta långtidsarbetslöshet.

¹³Sammanhållet matchningsstöd är ett förstärkt stöd i egen regi som myndigheten erbjuder till arbetssökande som bedöms stå för långt från arbetsmarknaden för att få stöd av upphandlade matchningstjänster. Deltagarna ska få en fördjupad kartläggning som ligger till grund för en tydlig målsättning i form av yrke eller inriktning på bransch. Deltagaren ska också få ett kontinuerligt och sammanhållet stöd från en eller en mindre grupp av arbetsförmedlare. Samtidigt sker ett aktivt arbetsgivararbete med bland annat ackvirering av platser för att möjliggöra matchning.

¹⁴Arbetsförmedlingen (2026) Uppdrag att minska långtidsarbetslösheten – Slutredovisning Af-2025/0114 3187.

¹⁵Bond, G.R. (2004). Supported Employment: Evidence for an Evidence-Based Practice. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 27(4), 345–359.

¹⁶SIUS, särskild stödperson för introduktions- och uppföljningsstöd, är en programinsats som regleras i förordning (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. SIUS är en insats för arbetssökande som har behov av stöd för att finna, få och behålla en anställning på den reguljära arbetsmarknaden. Stödet ges såväl till den arbetssökande som arbetsgivaren och arbetsplatsen. Det särskilda stödet utförs av en arbetsförmedlare med kompetens i introduktionsmetodik.

kombination med en nära och kontinuerlig dialog med arbetsgivare visat sig ge långsiktigt hållbara lösningar¹⁷.

4 Det utvecklade arbetsgivararbetet

Inom uppdraget har utveckling drivits och samordnats inom flera områden kopplade till Arbetsförmedlingens arbete gentemot arbetsgivare. Arbetet har bland annat omfattat att tydliggöra och förankra vad som avses med lokalt och nationellt arbetsgivararbete, att stärka myndighetens förmåga att bedriva arbetet samt att skapa förutsättningar för att följa upp hur det bidrar till myndighetens övergripande mål.

4.1 Arbetsgivararbetet i den nya förmedlingsverksamheten

Arbetsgivararbetet är en central och integrerad del av den nya förmedlingsverksamheten och ingår i flera av verksamhetens processer och arbetssätt.¹⁸ Grundläggande för utvecklingen är differentieringen av stödet till arbetssökande och arbetsgivare. Stödet till arbetssökande utformas utifrån deras stödbehov. För arbetsgivare innebär det att nivån på stödet från Arbetsförmedlingen anpassas utifrån den aktuella rekryteringen¹⁹ och myndighetens prioriteringar. Behovsindelningen för arbetssökande och stödnivåerna för Arbetsförmedlingens stöd till arbetsgivare följer en gemensam struktur där stödbehovsinriktningar och insatser är likartade. På så sätt kan arbetet med arbetssökande och arbetsgivare hållas ihop med fokus på att matcha arbetssökandes kompetens mot arbetsgivares rekryteringsbehov.

En central inriktning för myndighetens arbetsgivararbete är att skapa fler möjligheter till arbete för personer som är eller riskerar att bli långtidsarbetslösa och ta tillvara kompetensen hos arbetssökande med stort stödbehov. Myndigheten prioriterar därför särskilt arbetsgivare som är öppna för breddad rekrytering. Det innebär att arbetsgivaren öppnar upp för fler möjliga kandidater, ser bortom enbart formella krav och är beredd att anställa personer i stort behov av stöd. När arbetsgivaren är öppen för breddad rekrytering kan myndigheten ge ett mer omfattande stöd i den aktuella rekryteringen. För övriga arbetsgivare sker stödet i huvudsak genom digitala tjänster och nationellt stöd. Differentieringen bidrar därmed till att tydliggöra vilket stöd Arbetsförmedlingen kan erbjuda i olika rekryteringssituationer och till att skapa tydligare förväntningar hos arbetsgivare på myndighetens stöd.

¹⁷IFAU (2015) Effekter av sekvenser av arbetsmarknadspolitiska program och Arbetsförmedlingen (2026) Uppdrag att minska långtidsarbetslösheten – Slutredovisning Af-2025/0114 3187.

¹⁸Arbetsförmedlingen (2025) Inriktning för förmedlingsverksamheten - Nyläge, åtgärder och förflyttningar, Af-2025/0051 5568.

¹⁹Nivån på stödet till arbetsgivaren kan variera mellan olika rekryteringar, även hos samma arbetsgivare, utifrån situation och den aktuella rekryterings förutsättningar.

4.2 Lokalt arbetsgivararbete och samordnat stöd

För att skapa fler möjligheter till breddad rekrytering stärker Arbetsförmedlingen det proaktiva arbetsgivararbetet. Målet är att arbetsgivaren, direkt eller på sikt, ska anställa personer som är eller riskerar att bli långtidsarbetslösa. Ett proaktivt arbete med arbetsgivare på den lokala nivån innebär att myndigheten identifierar och aktivt söker upp arbetsgivare som kan vara öppna för breddad rekrytering. Genom dialog med arbetsgivarna kan Arbetsförmedlingen fånga upp aktuella och kommande rekryterings- och kompetensförsörjningsbehov samtidigt som möjliga kandidater och myndighetens stöd synliggörs för att öka arbetsgivarnas intresse för breddad rekrytering. Myndigheten ska successivt arbeta mer systematiskt på detta sätt och antalet kontakter med arbetsgivare som kan vilja anställa arbetssökande som är eller riskerar att bli långtidsarbetslösa ska därmed öka.

Arbetsförmedlingen har samtidigt utvecklat arbetssätt för att hålla ihop stödet när en arbetsgivare och en arbetssökande är aktuella för matchning. Redan under 2025 ökade användningen av sammanhållet matchningsstöd och SIUS, två insatser som innehåller täta kontakter och nära samarbete med arbetsgivare. Det har inneburit en ökning av ett aktivt och lokalt förankrat arbete gentemot arbetsgivare.²⁰

Under 2026 utvecklas arbetet vidare genom införandet av ett arbetssätt som benämns samordnat stöd, med organisering och rutiner kopplat till lokalt arbetsgivararbete för arbetssökande med stort stödbehov och de arbetsgivare som rekryterar dessa arbetssökande. Det samordnade stödet innebär att särskilt utsedda arbetsförmedlare håller ihop stödet, och kontakterna med myndigheten, planerar relevanta insatser och följer processen mot arbete.²¹

Inom det samordnade stödet är det proaktiva och uppsökande arbetsgivararbetet en central del. Där ingår också flera insatser, bland annat fördjupad matchning genom sammanhållet matchningsstöd, SIUS, anpassningar samt olika former av anställningsstöd och ekonomiska kompensationer. Genom exempelvis arbetspraktik, utbildning, lokala jobbspår²² och andra arbetsplatsförlagda insatser kan arbetsgivaren få möjlighet att introducera den arbetssökande i verksamheten, bedöma personens förutsättningar i det aktuella arbetet och, vid behov, få stöd från Arbetsförmedlingen. Det ger samtidigt arbetsgivaren bättre förutsättningar att bredda sitt rekryteringsunderlag och ta tillvara kompetens hos arbetssökande som annars riskerar att inte bli aktuella i rekryteringen.

4.2.1 Stärkt kunskap om arbetsgivararbete och lokala arbetsmarknadsförutsättningar

För att stärka kompetens i frågor som rör breddad rekrytering samt det proaktiva och lokala arbetsgivararbetet har myndigheten ett pågående arbete med att utveckla information, kunskapsstöd och utbildningar. Inom det samordnade stödet ska kompetens för arbetsgivararbete finnas integrerad i verksamheten och omfatta

²⁰Arbetsförmedlingens årsredovisning 2025, Af-2025/0032 1391.

²¹Vad innebär det samordnade stödet inom den nya förmedlingsverksamheten, Af-2025/0074 3587

²²Lokala jobbspår är ett arbete som bygger på samarbete mellan Arbetsförmedlingen, kommunen och arbetsgivare och kedjor av insatser som ska stötta arbetssökande att komma ut i arbete samt arbetsgivare att hitta arbetskraft.

förmåga att bedriva ett proaktivt och uppsökande arbete mot arbetsgivare.²³ Kompetensinsatserna riktar sig till chefer och medarbetare inom förmedlingsverksamheten och spänner över flera nivåer, från ett övergripande arbetsmarknadsperspektiv till praktisk tillämpning av arbetsmetoder och verktyg. Syftet är att arbetsgivare i större utsträckning ska mötas av medarbetare med relevant kunskap och enhetliga arbetssätt. Utbildningsinsatserna och kunskapsstöden utgör en viktig del i implementeringen av de nya arbetssätten och det samordnade stödet.

Samtidigt bidrar fler lokala kontakter med arbetssökande, arbetsgivare, kommuner, regioner och andra aktörer till ökad kunskap om den lokala arbetsmarknadens förutsättningar och utveckling, exempelvis avseende arbetslöshetsstruktur, kompetensefterfrågan, utbildningsmöjligheter och näringslivets behov. Stärkt lokal arbetsmarknadskunskap ger bättre förutsättningar för träffsäker matchning och för att anpassa arbetsgivararbetet, stöd och insatser efter lokala och regionala kompetens- och rekryteringsbehov. Kunskapen tas bland annat till vara i planeringen av arbetsmarknadsutbildningar som komplement till nationella analyser och dialog med branschföreträdare om yrken där det råder kompetensbrist. Rekryteringsutbildningar²⁴ och lokala jobbspår är exempel på insatser som kan utformas lokalt utifrån kunskap om specifika rekryteringsbehov hos en arbetsgivare.

4.2.2 Förutsättningar för kunskapsbaserade arbetssätt och uppföljning av lokalt arbetsgivararbete

En viktig del av utvecklingsarbetet har varit att skapa förutsättningar för ett systematiskt och kunskapsbaserat arbetsgivararbete med fokus på breddad rekrytering. Myndigheten har utvecklat arbetssätt och internt systemstöd för segmentering av arbetsgivare som ger arbetsförmedlare bättre förutsättningar att identifiera arbetsgivare där det finns potential för breddad rekrytering. Systemstödet använder information från myndigheternas register och kompletterar den lokala arbetsmarknadskunskapen genom att synliggöra arbetsgivare som kan vara aktuella för samarbete. Därmed kan myndighetens resurser i första hand riktas mot de arbetsgivare som har visat intresse av att anställa med stöd eller där det bedöms finnas potential för breddad rekrytering. Systemstödet lanserades under juni 2026 och implementering samt uppföljning pågår.

För att kunna följa arbetsgivararbetet behöver arbetsgivarkontakter systematiskt dokumenteras. I början av 2026 infördes därför ett nytt arbetssätt för registrering och mått för uppföljning av lokalt arbetsgivararbete med fokus på breddad rekrytering i myndighetens informationssystem (AIS). Registreringen kan förbättra möjligheterna att följa vilka lediga platser som finns tillgängliga för arbetssökande med behov av stöd vid anställning samt hur myndigheten arbetar med att tillsätta

²³Beslut om ramverk för arbetslag om implementeringsplan inom regionerna, VO Samordnat stöd (Af-2025/0074 3587)

²⁴Rekryteringsutbildning är ett utbildningstillfälle inom en befintlig arbetsmarknadsutbildning där en eller flera specifika arbetsgivare står som mottagare av deltagarna som går utbildningen. De berörda arbetsgivarna ska medverka aktivt i planeringen och/eller genomförandet av utbildningen, till exempel genom att vara med vid urval av deltagare eller genom att anpassa innehållet utifrån sitt kompetensbehov

dessa platser. Uppföljningarna ska bidra till ökat lärande inom verksamheten om hur ett effektivt arbetsgivararbete bör utformas.

Myndigheten följer även arbetsgivares attityder och värderingar genom den återkommande intervjuundersökningen Arbetsgivarbarometern²⁵. Under 2026 utvecklades undersökningen med nya frågor om arbetsgivares rekryteringsattityder och betydelsen av stöd från Arbetsförmedlingen. Det stärker möjligheterna att över tid följa arbetsgivarnas öppenhet för breddad rekrytering och vilken betydelse Arbetsförmedlingens stöd har för denna.

4.3 Nationellt stöd och kommunikation gentemot arbetsgivare

Arbetsförmedlingens arbete gentemot arbetsgivare består även av nationellt stöd, information och kommunikation samt nationella samarbeten med arbetsgivare. Nationella samarbeten med arbetsgivare skapar gemensamma förutsättningar för långsiktigt samarbete med arbetsgivare som har återkommande eller omfattande rekryteringsbehov i flera delar av landet. Arbetet med dessa samarbeten utvecklas i linje med myndighetens övergripande utvecklingsarbete.

För arbetsgivare som behöver mindre omfattande stöd i sin rekrytering eller hanterar sin rekrytering på egen hand sker kontakten med Arbetsförmedlingen i första hand genom digitala tjänster och nationellt stöd.

4.3.1 Nationellt stöd till arbetsgivare

Stärkt tillgänglighet och stöd i kontakt för arbetsgivare

Arbetsförmedlingen har utvecklat tillgängligheten gentemot arbetsgivare genom en ny styrning av den nationella telefonin. Sedan den 1 mars 2026 styrs inkommande samtal direkt via talsvar till rätt funktion och lokal enhet utifrån arbetsgivarens ärende och arbetsplatsens geografiska placering.

För arbetsgivare med ärenden som rör anställningar med stöd och andra frågor kring breddad rekrytering har hög tillgänglighet varit en prioriterad del i utvecklingen av telefonin. Dessa samtal prioriteras för skyndsam hantering, vilket ska bidra till en hög servicenivå och ge arbetsgivare snabb tillgång till medarbetare med relevant kompetens och kunskap om den lokala arbetsmarknaden och arbetsgivarens ärende.

Arbetsgivare som är intresserade av att anställa en arbetssökande med anställningsstöd kan även anmäla intresse via ett digitalt formulär på Arbetsförmedlingens webbplats. Arbetsförmedlingen har genomfört ett förbättrings- och utvecklingsarbete både av den digitala ingången och hanteringen av inkomna ärenden samt det efterföljande arbetet. Inkomna intresseanmälningar skickas

²⁵Arbetsgivarbarometern följer bland annat arbetsgivares kännedom om, och erfarenheter av, Arbetsförmedlingens tjänster samt deras inställning till att rekrytera personer som varit långtidsarbetslösa. Undersökningen genomfördes inte 2025. Arbetsgivarbarometern 2026, undersökning om arbetsgivares attityder och värderingar, Af-2026/0080 9227.

numera direkt till lokala enheter där hela hanteringen för att möta arbetsgivares önskemål om rekryteringsstöd av Arbetsförmedlingen genomförs.

Utveckling av digitala tjänster för arbetsgivare²⁶

Arbetsförmedlingen har fortsatt att utveckla platsbanken²⁷ på flera sätt för att göra den mer attraktiv och effektiv för arbetsgivare som vill lägga upp annonser för lediga jobb. För arbetsgivare som använder externa rekryteringssystem finns möjlighet att publicera annonser direkt från rekryteringssystem till platsbanken. En ny och modernare version av tjänsten har lanserats som ytterligare underlättar och effektiviserar arbetsgivares annonsering. Med nya direktöverförda annonser skapas förutsättningar att kunna annonsera på flera orter samt för distans- och hybridarbete, vilket har varit en efterfrågad funktionalitet. En ytterligare funktion som infördes under 2026 möjliggör för arbetsgivare att markera i sina platsannonser att de är öppna för att anställa med etableringsjobb. Funktionen underlättar för arbetsgivare att synliggöra att de vill bredda sin rekrytering och är öppna för att anställa personer inom målgruppen. Samtidigt underlättas för arbetssökande i målgruppen att identifiera relevanta arbetsgivare, vilket bidrar till en tydligare och mer träffsäker matchning.

Arbetsgivare kan via Arbetsförmedlingens webbplats söka efter kandidater som har publicerat profiler i kandidatbanken²⁸. Myndigheten har utvecklat en ny och modernare lösning för tjänsten för att förbättra användarupplevelsen och stärka matchningen mellan arbetsgivare och arbetssökande.

Mina anställningsstöd är en tjänst där arbetsgivare som loggat in på Mina sidor²⁹ kan följa ärendestatus för beslut om nystartsjobb. Tjänsten har utvecklats löpande för att öka transparensen och ge tydligare information till arbetsgivaren om status i ärendet. Under 2026 lanserades en uppdaterad version med utökad funktionalitet.

Arbetsgivare kan nu följa var i processen ett ärende befinner sig, vilka steg som genomförts och vad som återstår innan beslut fattas.

För att arbetsgivare som söker kompetens och personer som söker arbete lättare ska hitta varandra har myndigheten fortsatt att utveckla en gemensam struktur för arbetsmarknadsrelaterade begrepp. Arbetet innebär att yrkestitlar och kompetensbegrepp klassificeras och relateras till externa standarder³⁰ och strukturer. När samma och mer relevanta begrepp kan användas av både arbetsgivare och arbetssökande förbättras förutsättningarna för träffsäker matchning. Uppdateringar planeras framöver att genomföras fyra gånger per år.

²⁶Myndighetens utveckling av digitala tjänster för arbetsgivare med fokus på förenklingar och tillgänglighet för företag har tidigare redovisats närmare inom ramen för uppdraget att stärka och påskynda förenklingsarbetet. Uppdrag för att stärka och påskynda förenklingsarbetet, Slutredovisning enligt regleringsbrev 2024, Af-2024/0009 6971.

²⁷<https://arbetsformedlingen.se/platsbanken/>

²⁸<https://arbetsformedlingen.se/for-arbetsgivare/rekrytera/sok-kandidater>

²⁹Mina sidor är en digital tjänst där arbetsgivare i inloggat läge kan hantera och följa vissa ärenden hos Arbetsförmedlingen.

³⁰ESCO (EU:s gemensamma taxonomi för yrken, kompetenser och kvalifikationer), SSK (Standard för svensk yrkesklassificering), ISCO (Internationell yrkesklassificering), SUN (Standard för utbildningsnomenklatur), NACE/SNI (Klassificering av näringsgrenar EU/Sverige) med flera.

Ytterligare teknisk utveckling för att förbättra kvaliteten i matchningsunderlagen inkluderar möjligheten för arbetssökande att själv komplettera sin meritlista. Arbetsförmedlingen har även skapat tekniska förutsättningar för fortsatt digital utveckling, exempelvis genom automatiserade uppdateringar av certifikat, licenser och legitimationer.³¹

4.3.2 Nationell information och kommunikation till arbetsgivare

Arbetsförmedlingen har utvecklat myndighetens information och kommunikation till arbetsgivare. Ett viktigt syfte med detta arbete har varit att öka arbetsgivares kännedom om hur Arbetsförmedlingen kan stötta arbetsgivarna att rekrytera, särskilt personer som är eller riskerar att bli långtidsarbetslösa. Många arbetsgivare har begränsad kännedom om myndighetens stöd till arbetsgivare, vilket kan innebära att möjligheter till samarbete inte tas tillvara.

Under perioden för detta uppdrag har därför flera insatser genomförts för att utveckla informationen till arbetsgivare. Bland annat har myndighetens webbplats utvecklats för att göra det enklare för arbetsgivare att hitta relevant information om stöd och kontaktvägar. Sedan april 2026 är arbetsgivar delen på webbplatsen bättre anpassad efter arbetsgivarnas behov av information och sidorna som riktar sig till arbetsgivare är tydligare, effektivare och mer inkluderande än tidigare.

Arbetsförmedlingen har också genomfört särskilda informationsinsatser för att öka kännedomen och kunskapen hos arbetsgivare om särskilda insatser för personer med en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga via nyhetsbrev och kampanjer om exempelvis anställningsstöd och rekryteringsmöjligheter. Syftet har varit att öka arbetsgivares kännedom om de stöd som finns tillgängliga och att bidra till att fler arbetsgivare öppnar upp för att rekrytera personer som står längre från arbetsmarknaden.³²

Under 2026 har myndigheten utökat kommunikationen via e-post till arbetsgivare genom ett ökat antal levererade nyhetsbrev och introduktionsmejl till nya arbetsgivare i samband med inloggning på Mina sidor. Myndigheten har även fortsatt att genomföra pilotsatser med riktade utskick till arbetsgivare med fokus på breddad rekrytering.

Arbetsförmedlingen har fortsatt att arbeta systematiskt och strukturerat med sökmotoroptimering samt sökannonsering för att öka synligheten för myndighetens webbplats. Det gör det enklare för användarna, däribland arbetsgivare, att snabbt hitta information när de söker efter ord som exempelvis rekrytering och anställningsstöd via sökmotorer såsom Google och Bing. Genom att synliggöra möjligheterna med breddad rekrytering och de stöd som finns tillgängliga kan Arbetsförmedlingen bidra till att fler arbetsgivare hittar kandidater att rekrytera.

³¹Förbättrad matchning och kontroll, Återrapport enligt regleringsbrev 2025, Af-2025/0014 1427.

³²Uppdrag till Arbetsförmedlingen i regleringsbrev 2025, Ökad kännedom om stöd till personer med funktionsnedsättning, uppdraget och resultat av genomförda insatser redovisas till Arbetsmarknadsdepartementet senast den 15 oktober 2026.

5 Resultat och utveckling hittills

Utvecklingsarbetet har hittills resulterat i flera förflyttningar i myndighetens arbetsgivararbete. Arbetsgivararbetet har fått en tydligare inriktning och stärkts som en central och integrerad del av förmedlingsverksamheten. Samtidigt har nya arbetssätt, stöd och strukturer införts för ett mer proaktivt, samordnat och kunskapsbaserat arbete. Genom det samordnade stödet, utvecklade stöd för segmentering och uppföljning samt kompetensinsatser har myndigheten stärkt förmågan att identifiera och stödja arbetsgivare som är öppna för breddad rekrytering. Flera av dessa förändringar är fortfarande under implementering och har ännu inte fått fullt genomslag i verksamheten. Det är därför ännu för tidigt att bedöma vilka effekter utvecklingsarbetet har haft på de övergripande målen.

Sammantaget är resultatutvecklingen januari–augusti 2026 i form av övergångar till arbete och studier förhållandevis positiv jämfört med motsvarande period 2025. Förbättringar har skett brett för arbetslösa med både kortare och längre arbetslöshetstider. Resultaten kan dock inte isoleras som effekter av de åtgärder som genomförts inom uppdraget.

Övergångarna till arbete och studier har förbättrats under perioden januari–augusti 2026 jämfört med motsvarande period 2025, främst genom ökade övergångar till arbete utan stöd. Bland inskrivna arbetslösa som varit utan arbete i minst 12 månader ökade andelen som gick till arbete eller studier i genomsnitt per månad från 4,0 procent 2025 till 4,6 procent 2026. För personer som varit utan arbete i minst 24 månader ökade motsvarande andel från 3,0 till 3,6 procent och för arbetslösa med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga från 4,2 till 4,4 procent. Förbättringarna syns därmed bland flera av de grupper som är särskilt relevanta för uppdraget. Utvecklingen bedöms bero på flera faktorer, däribland utvecklingen på arbetsmarknaden, förbättrade prestationer i myndighetens verksamhet och effekter av den nya arbetslöshetsförsäkringen.³³

Resultaten inom de matchningsinsatser i egen regi där arbetsgivarkontakter utgör en central del visar också en positiv utveckling. Sammantaget har 5 200 personer lämnat SIUS för arbete under januari–augusti 2026, en ökning med 600 personer jämfört med samma period föregående år. Omsättningen till arbete per månad i genomsnitt var oförändrad under januari–augusti 2026 jämfört med motsvarande period 2025 (5,5 procent). Omsättningen till arbete för SIUS-deltagare har ökat för kvinnor men var oförändrad för män. Deltagandet i SIUS-programmet har också fortsatt att öka.

Inom sammanhållet matchningsstöd har resultaten utvecklats positivt. Under januari–augusti 2026 gick cirka 2 750 deltagare vidare till arbete eller studier, motsvarande 4,1 procent, jämfört med 3,9 procent under motsvarande period 2025. Under januari–augusti 2026 gick 2 262 deltagare i sammanhållet matchningsstöd till arbete, varav 1 002 deltagare, motsvarande 44 procent, till arbete utan subvention. En bidragande orsak till resultatutvecklingen är införandet av den nya arbetslöshetsförsäkringen. Deltagandet i sammanhållet matchningsstöd har däremot

³³Uppgifterna i avsnittet är hämtade från Arbetsförmedlingens datalager, om inget annat anges.

inte utvecklats i den takt som planerats och behovet av matchningsinsatser i egen regi bedöms fortsatt vara större än insatsernas nuvarande omfattning.

I genomsnitt deltog cirka 94 400 arbetssökande per månad i arbetsnära insatser under januari–augusti 2026, jämfört med cirka 95 800 arbetssökande per månad under motsvarande period föregående år. Den samlade utvecklingen för arbetspraktik är positiv. Antalet kvinnor och män som deltog i arbetspraktik har ökat under januari–augusti 2026 jämfört med motsvarande period 2025. Antalet deltagare i genomsnitt var cirka 3 600 2025 jämfört med cirka 3 800 2026. Under januari–augusti 2026 fattades också 14 856 nya beslut om särskilda insatser³⁴, jämfört med 14 414 under motsvarande period 2025.

Antalet deltagare i subventionerade anställningar har däremot minskat under januari–augusti 2026 jämfört med motsvarande period 2025. Under 2025 minskade antalet nya deltagare i nystartsjobb och även deltagandet i introduktionsjobb samtidigt som fler långtidsarbetslösa gick till arbete utan stöd.

Myndighetens intervjuundersökning om arbetsgivares attityder och värderingar visar samtidigt att ekonomisk ersättning är den stödform som flest arbetsgivare anger som attraktiv vid rekrytering av personer som varit långtidsarbetslösa. Även möjligheten att prova en kandidat, exempelvis genom praktik, hör till de stödformer som flest anger som attraktiva. Bland arbetsgivare som kan tänka sig att anställa en person som varit långtidsarbetslös anger 64 procent att stöd från Arbetsförmedlingen skulle vara mycket viktigt vid en sådan rekrytering.³⁵

När det gäller målet att korta tiden från rekryteringsbehov till rekrytering har den skattade tiden för att tillsätta lediga platser i platsbanken ökat något, från 5,1 veckor under januari–augusti 2025 till 5,3 veckor under motsvarande period 2026. Utvecklingen kan ha flera förklaringar, bland annat utmaningar i matchningen mellan arbetsgivares kompetenskrav och arbetssökandes kompetens och att arbetsgivare i ett osäkert konjunkturläge kan vara mer restriktiva och selektiva i sina rekryteringar.³⁶ Även Arbetsgivarbarometern 2026 ger en liknande bild av utmaningarna i matchningen. Bland arbetsgivare som bedömer det som osannolikt att de skulle anställa en person som varit långtidsarbetslös är den vanligaste orsaken att de inte tror att den typ av person de vill anställa finns bland dessa arbetssökande. Andelen som anger detta som skäl har ökat tydligt jämfört med tidigare mätningar.³⁷ Även ett förändrat arbetsmarknadsläge kan bidra till längre rekryteringstider och påverka konkurrensen om arbetskraft med efterfrågad kompetens.³⁸

³⁴Enligt förordning (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga

³⁵Arbetsgivarbarometern 2026, undersökning om arbetsgivares attityder och värderingar, Af-2026/0080 9227. Undersökning genomfördes under mars–april, innan merparten av de förändringar av arbetsgivararbetet som beskrivs i denna rapport hade genomförts eller hunnit få genomslag. Resultaten bör främst ses som en bild av arbetsgivarnas inställning vid denna tidpunkt.

³⁶Fördjupad uppföljningsrapport 1 januari-mars 2026, Af-2026/0017 1955.

³⁷Arbetsgivarbarometern 2026, undersökning om arbetsgivares attityder och värderingar, Af-2026/0080 9227.

³⁸Fördjupad uppföljningsrapport 1 januari-mars 2026, Af-2026/0017 1955

6 Fortsatt utveckling av arbetsgivararbetet

Utvecklingen av Arbetsförmedlingens arbetsgivararbete är långsiktig och ska ske i nära koppling till utvecklingen av förmedlingsverksamheten i stort. I verksamhetsplanen för 2026–2028³⁹ betonas vikten av att stärka matchningen mellan arbetssökande och arbetsgivare samt att skapa fler möjligheter till arbete för personer som står långt från arbetsmarknaden, med målet att korta tiden till varaktig sysselsättning och rekrytering.

En central inriktning för det fortsatta utvecklingsarbetet är att ytterligare stärka arbetsgivararbetets roll som en integrerad del av förmedlingsverksamheten. I det fortsatta arbetet kommer Arbetsförmedlingen att prioritera kontakter och samarbeten med arbetsgivare som vill bredda sin rekrytering och anställa arbetssökande som är eller riskerar att bli långtidsarbetslösa. Utvecklingen kommer att ske i nära koppling till arbetet med det samordnade stödet och till arbetet med insatser som syftar till att stärka arbetssökandes möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden.

Som en del i detta är det fortsatta arbetet med arbetsgivararbete och matchningsinsatser i egen regi bland annat inriktat på att ytterligare stärka och förbättra sammanhållet matchningsstöd och det lokala arbetsgivararbetet samt förbättra kvaliteten i och utöka SIUS-programmet. Parallellt fortsätter arbetet med att stärka kvaliteten i handlingsplaner, bedömningar och matchningsunderlag för att tidigt identifiera arbetssökandes behov av stöd, ge rätt insatser och skapa bättre förutsättningar för träffsäker matchning mellan arbetssökande och arbetsgivare. Sammantaget ska detta bidra till att successivt öka antalet deltagare och förbättra resultaten i insatserna.

Inom ramen för utvecklingen av sammanhållet matchningsstöd pågår en effektutvärdering som ska öka kunskapen om dess effekt på de arbetssökandes sannolikhet att övergå till arbete eller utbildning. De första resultaten från utvärderingen kommer 2027 och kommer att ligga till grund för lärande, fortsatt förbättringsarbete och styrning.

Vidare kommer arbetet med arbetsgivarkontakter och kommunikation att fortsätta utvecklas genom ett mer proaktivt och samordnat arbetssätt. De nationella kommunikationsinsatserna ska utgå från regionala behov och vara väl samordnade med det operativa arbetet inom förmedlingsverksamheten. Syftet är att öka arbetsgivares intresse för att rekrytera bredare, med eller utan stöd.

Under 2026 har Arbetsförmedlingen även påbörjat ett arbete för att öka kännedomen om etableringsjobb som en del i att utveckla arbetsgivararbetet för arbetsgivare som vill anställa långtidsarbetslösa.⁴⁰ Arbetet genomförs i dialog med arbetsmarknadens parter och syftar även till att stärka matchningen. Inriktningen är att etableringsjobb i större utsträckning ska integreras i arbetsgivarialoger och i Arbetsförmedlingens

³⁹Arbetsförmedlingens Verksamhetsplan 2026–2028, Af-2025/0050 5263.

⁴⁰Uppdrag till Arbetsförmedlingen i regleringsbrev 2026, Ökad kännedom om etableringsjobb. En slutlig redovisning av uppdraget lämnas till Regeringskansliet senast den 28 april 2027.

matchningsarbete, samtidigt som arbetsförmedlare och leverantörer ges bättre förutsättningar att bidra till fler etableringsjobb.

Generellt är subventionerade anställningar en viktig väg till varaktig sysselsättning för de arbetssökande som är eller riskerar att bli långtidsarbetslösa. Trots åtgärder, såsom utökade arbetsgivarkontakter och kommunikationsinsatser, bedömer Arbetsförmedlingen att det fortsatt finns utmaningar i att öka deltagarantalet i subventionerade anställningar. Deltagandet påverkas i hög grad av konjunkturen och arbetsgivarnas ekonomiska förutsättningar. Arbetsförmedlingen har i budgetunderlag för 2026–2028 samt 2027–2029 framfört förslag om höjd nivå för den högsta bidragsgrundande lönekostnaden vid anställning med lönebidrag, nystartsjobb samt särskilt anställningsstöd i form av introduktionsjobb⁴¹.

Utvecklingen mot myndighetens övergripande mål visar hittills en positiv riktning för flera grupper som står längre från arbetsmarknaden. Det är dock ännu för tidigt att bedöma i vilken utsträckning utvecklingen av arbetsgivararbetet har bidragit till resultaten. Utfallet påverkas av flera faktorer, inte minst arbetsmarknadsläget, som präglas av stora kompetensförsörjningsbehov, fortsatt hög långtidsarbetslöshet och en tydlig obalans mellan den kompetens som arbetsgivarna efterfrågar och arbetssökandes kompetens. Detta understryker betydelsen av ett arbetsgivararbete som både skapar fler möjligheter till arbete för personer som står långt från arbetsmarknaden och bidrar till att arbetsgivare får tillgång till ett bredare rekryteringsunderlag. Det fortsatta arbetet behöver därför inriktas på att omsätta de stärkta förutsättningarna i resultat genom ett mer proaktivt och träffsäkert arbetsgivararbete som skapar fler möjligheter till breddad rekrytering.

⁴¹Arbetsförmedlingens budgetunderlag 2026–2028, Af-2024/0096 0095. Arbetsförmedlingens budgetunderlag 2027–2029, Af-2025/0092 5675.