

Bilaga 1

Subventionerade anställningar – Återrapport
av arbetet med jämställdhetsintegrering
2022–25

Arbetsförmedlingen
Författare: Arbetsförmedlingen
Datum: 2026-01-20
Diarienummer: Af-2024/0120 8156

Innehåll

1	Jämställdhetsmål för subventionerade anställningar	4
2	Förbättrad styrning och uppföljning av jämställdhetsmålen för subventionerade anställningar	5
3	Ett tydligare jämställdhetsperspektiv i väglednings- och matchningsarbetet.....	6
4	Ökad enhetlighet, kunskap och medvetenhet.....	10
5	Resultatutveckling av jämställdhetsmålen i subventionerade anställningar	10
6	Fördjupad resultatanalys	11
7	Slutsatser och framtida åtgärder	22
	Referenser	25
	Appendix 1. Könsfördelningen inom branscher	27

1 Jämställdhetsmål för subventionerade anställningar

Subventionerade anställningar utgör en stor del av arbetsmarknadspolitiken. Årligen betalas omkring 18 miljarder kronor ut och cirka 150 000 har en subventionerad anställning.¹ Det är anställningar där staten går in och betalar en del av lönekostnaden. De som omfattas av insatserna är främst nyanlända, långtidsarbetslösa och personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Lönebidrag är den vanligaste formen av stöd, följt av nystartsjobb. Utvärderingar av subventionerade anställningar visar på goda arbetsmarknadseffekter för de personer som anställs med stöd.² Dock har arbetslösa kvinnor i lägre utsträckning än män tillgång till subventionerade anställningar.³

I enlighet med Arbetsförmedlingens återrapport *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022–2025* är inriktningen för arbetet inom subventionerade anställningar att:

- Kvinnor och män ska ha likvärdig tillgång till subventionerade anställningar.
- Resultatet efter avslutad insats ska vara likvärdigt för kvinnor och män.

För att nå dessa mål identifierade Arbetsförmedlingen tre utvecklingsområden med tillhörande åtgärder för ökad jämställdhet:

- 1 Förbättrad styrning och uppföljning av jämställdhetsmålen för subventionerade anställningar.
- 2 Ett tydligare jämställdhetsperspektiv i väglednings- och matchningsarbetet.
- 3 Ökad kunskap och medvetenhet hos medarbetarna och andra aktörer som exempelvis leverantörer av arbetsmarknadsinsatser, kommuner och arbetsgivare.

Hur Arbetsförmedlingen arbetat med ovan utvecklingsområden presenteras i avsnitt 2–4. Resultatutvecklingen för jämställdhetsmålen för subventionerade anställningar redogörs för i avsnitt 5. I avsnitt 6 finns en fördjupad analys som sträcker sig över en 10-årsperiod, 2015–24, som inkluderar ett branschperspektiv då svensk arbetsmarknad är starkt könsuppdelat och därför även kan antas påverka anställningar med subventioner. Analysen tar även hänsyn till att

¹ Riksrevisionen (2023) Subventionerade anställningar – att motverka fel i ett system med allvarliga brister, RIR 2023:17.

² Forslund A. (2018), Subventionerade anställningar – Avvägningar och empirisk evidens, IFAU rapport 2018:14, Arbetsförmedlingen (2024), *En effektutvärdering av extratjänsterna*, Arbetsförmedlingen analyserar 2024:5, Liljeberg, L. och Lundin, M. (2025), *Introduktion till jobb – Kartläggning av subventionerade anställningar och effekter av introduktionsjobben*, IFAU rapport 2025:22.

³ Riksrevisionens analys av särskilda insatser visar att det finns statistiskt säkerställda skillnader mellan olika grupper i sannolikheten att få ta del av särskilda insatser två år efter inskrivning, även när hänsyn tas till bakgrundsfaktorer. Personer som är 25 år eller äldre, personer födda utanför Sverige och kvinnor har signifikant lägre sannolikhet att få ta del av särskilda insatser än personer under 25 år, personer födda i Sverige respektive män. Riksrevisionen (2025) *Arbetsförmedlingens stöd till personer med funktionsnedsättning*, RiR 2025:20.

Arbetsförmedlingen haft ett jämförbarhetsmål för subventionerande anställningar den senare femårsperioden. Slutsatser och framtida åtgärder återfinns i avsnitt 7.

1.1 Definitioner och avgränsningar

I återrapporten *Jämförbarhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022–2025*, gjorde Arbetsförmedlingen en jämförbarhetsanalys av nystartsjobb, extratjänst och introduktionsjobb samt lönebidrag för utveckling, lönebidrag för anställning, lönebidrag för trygghet, offentligt skyddat arbete hos Samhall och hos offentlig arbetsgivare.⁴

De fem senare är riktade till personer med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga. I denna rapport benämns de som subventionerade anställningar för personer med funktionsnedsättning (i Arbetsförmedlingens verksamhetsplan benämns de som särskilda insatser⁵).

Extratjänster och introduktionsjobb ingår i kategorin anställningsstöd⁶, vilket är det begrepp som används i den fördjupade analysen som omfattar perioden 2015–24. Under denna 10-årsperiod har olika former av anställningsstöd förekommit.

Nystartsjobb är en egen kategori av subventionerad anställning och analyseras separat från anställningsstöd såväl som subventionerade anställningar för personer med funktionsnedsättning.

Under perioden för JiM-arbetet har etableringsjobb tillkommit som en form av subventionerad anställning. Etableringsjobben infördes 2024 och är ett stöd till arbetsgivare som anställer personer som är nya i Sverige eller långtidsarbetslösa. Antalet nya beslut om etableringsjobb var totalt 38 under 2024 och är därför inte inkluderade i nedan analys.

2 Förbättrad styrning och uppföljning av jämförbarhetsmålen för subventionerade anställningar

Under perioden 2022–25 har Arbetsförmedlingen haft jämförbarhetsmål för subventionerade anställningar i myndighetens verksamhetsplaner för respektive år.

⁴ Arbetsförmedlingen (2021), *Jämförbarhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022–2025*, s. 16.

⁵ Förordning (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga omfattar ett antal olika insatser så som arbetshjälpmiddel på arbetsplatsen, litteratur, tolk för personer med syn- eller hörselnedsättning och bidrag för personligt biträde, samt särskild stödperson för introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS). I Arbetsförmedlingens verksamhetsplan finns mål för särskilda insatser, dock är dessa mål begränsade till subventionerade anställningar för personer med funktionsnedsättning.

⁶ Regleras i förordning (2018:42) om särskilt anställningsstöd. För perioden 2023–2025 innebär det extratjänst och introduktionsjobb. Inga nya beslut om extratjänst har fattats efter 1 januari 2022.

Jämställdhetsmålen har speglar myndighetens andra mål för subventionerade anställningar.

I samband med denna återrapportering har en enkätundersökning gjorts bland ca 360 verksamhetschefer.⁷ Den finns redovisad i sin helhet i huvudrapporten, avsnitt 3. Bland de svaranden uppger en mycket hög andel att de har kännedomen om Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål för subventionerade anställningar, likväl som vad som behöver göras för att nå målen. Dock är det bara en tredjedel som anser att de har goda förutsättningar att göra detta. Av de svarande uppger exempelvis 35 procent att de i kontakt med arbetsgivare i näringslivet verkar för kvinnors ökade tillgång till subventionerade anställningar och 40 procent att de gör det inom ramen för samarbetet med kommunen, som också är en arbetsgivare.

3 Ett tydligare jämställdhetsperspektiv i väglednings- och matchningsarbetet

Arbetsförmedlingen arbetar för att arbetsgivare ska hitta rätt kompetens genom breddad rekrytering. En central del i detta arbete är att integrera ett tydligt jämställdhetsperspektiv i väglednings- och matchningsinsatser, där både arbetsgivare och arbetssökande uppmuntras att vidga sina perspektiv. Målet är att öka möjligheten för både kvinnor och män att få arbete, samtidigt som arbetsmarknadens funktionssätt stärks genom att hela arbetskraftens potential tas till vara.

En central del i väglednings- och matchningsarbetet är de sedan 2022 utvecklade överenskommelserna mellan kommuner och Arbetsförmedlingen. För överenskommelserna finns det stödmaterial och mallar som både är välkända och välanvända, vilka även inkluderar ett jämställdhetsperspektiv. Utvecklingen av samarbetet med kommuner har bidragit till att öka utrikes födda kvinnors möjlighet till arbetsnära insatser.

Arbetspraktik är en väl beprövad insats inom väglednings- och matchningsarbetet som kan leda till arbete med eller utan subventioner och är därför även relevant för att nå jämställdhetsmålet för subventionerade anställningar. Sedan 2020 har kvinnors andelar successivt ökat från 40 procent till 49 procent bland nya beslut om arbetspraktik. Den jämnare könsfördelningen är främst bland utrikes födda. Dock får en större andel män än kvinnor fortsättningsvis subventionerade anställningar efter avslutad praktik.⁸

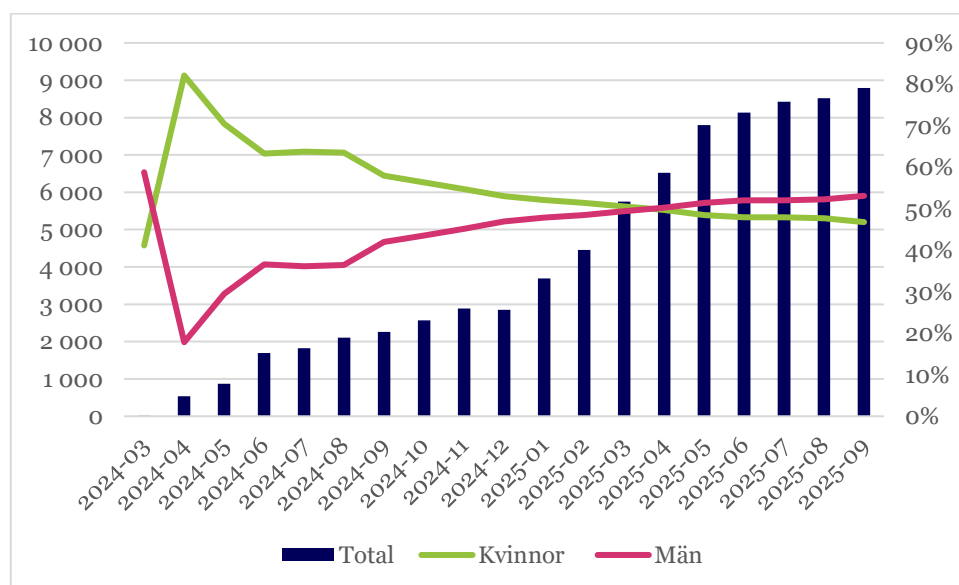
Sedan mars 2024 tillhandahåller Arbetsförmedlingen ett sammanhållet matchningsstöd i egen regi till arbetssökande med stora stödbehov. Arbetssättet inkluderar ett aktivt arbetsgivararbete och förväntas därför öka användningen av subventionerade anställningar och därmed även kunna bidra till

⁷ Arbetsförmedlingen (2025), Enkät till Chefer på VOLA, Frågor om jämställdhetsintegrering, genomförd maj 2025, dnr: Af-2025/0087 6165.

⁸ Arbetsförmedlingens datalager.

Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål för subventionerade anställningar.⁹ Målgruppen är långtidsarbetslösa och bland dem ska arbetssökande som varit utan arbete i mer än två år och som tillhör grupper med svag konkurrensförmåga på arbetsmarknaden prioriteras. Stödet bygger på beprövade metoder och inkluderar kartläggningar, arbetsgivarkontakter och kan ske i samverkan med exempelvis kommuner. Inledningsvis 2024 när stödet startade upp var kvinnor i stor majoritet bland deltagarna, under utbyggnaden av stödet 2025 har dock andelen män ökat bland deltagarna och utgör en knapp majoritet, se diagram 1 nedan.¹⁰ Att en arbetssökande erbjuds sammanhållet matchningsstöd föregås av att en arbetsförmedlare bedömer att personen har ett stort stödbehov och behöver fördjupad matchning och i takt med utbyggnaden av stödet har Arbetsförmedlingen i högre grad identifierat mäns behov än kvinnors.

Diagram 1: Antal och andelar (%) arbetssökande kvinnor och män i sammanhållet matchningsstöd i Arbetsförmedlingens regi.



Källa: Arbetsförmedlingens datalager

3.1 Matchning som kan bidra till att kvinnor med funktionsnedsättning får subventionerad anställning

I tidigare återrapporter har Arbetsförmedlingen lyft fram att det finns en risk att myndigheten inte identifierar kvinnors funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga i samma utsträckning som mäns.¹¹ Utan det kan man inte få beslut om

⁹ I Arbetsförmedlingens handläggarstöd för sammanhållet matchningsstöd (dnr: Af-2025/0017 8156) är det fastställt att inrikes och utrikes födda kvinnor och män ska erbjudas likvärdig tillgång till stödet och ha samma möjligheter till arbete och studier efter avslutad insats.

¹⁰ En möjlig förklaring till det kan vara att den prioriterade målgruppen (utan arbete i två år och svag konkurrensförmåga) utgjorde en större andel av deltagarna som togs in under 2024, dock var det lika stor andel i gruppen kvinnor som i gruppen män som inte tillhörde den prioriterade målgruppen.

¹¹ Könsfördelningen har varit 45 procent kvinnor och 55 procent män under perioden 2022–2024 bland dem med registrerad funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga. Det kan jämföras med att könsfördelningen totalt bland inskrivna varit 47–48 procent kvinnor och 52–52 procent män.

särskilda insatser. Sedan 2022 finns ett strukturerat arbetssätt där myndighetens professioner med kompetens inom arbetslivsinriktad rehabilitering möter arbetssökande med ohälsa och/eller funktionsnedsättning för fördjupat kartläggningssamtal och bedömning. Under åren 2022–24 har kvinnors andelar ökat från 49 till 51 procent bland dem som kartläggs och bedöms.¹² Det innebär att fler kvinnor fått möjlighet att få en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga identifierad och därmed är kvinnors och mäns förutsättningar för att anställas med subventioner mer likvärdiga än tidigare.

Sedan 2022 har Arbetsförmedlingen successivt byggt ut insatsen särskild stödperson för introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS) för att fler personer med funktionsnedsättning ska få arbete. Insatsen bedömdes även ha potential att förbättra kvinnors tillgång till subventionerade anställningar och därför har nationella såväl som regionala verksamhetsplaner inkluderat ett jämställdhetsmål för SIUS sedan dess. Kvinnors andelar av nya beslut om SIUS har stadigt utgjort 43 procent i jämförelse med 42 procent 2021.¹³ Den marginella ökningen indikerar att interna jämställdhetsmål och löpande uppföljningen inte fått förväntad effekt. Det var även vanligare att mäns än kvinnors deltagande i SIUS-programmet ledde till en subventionerad anställning.

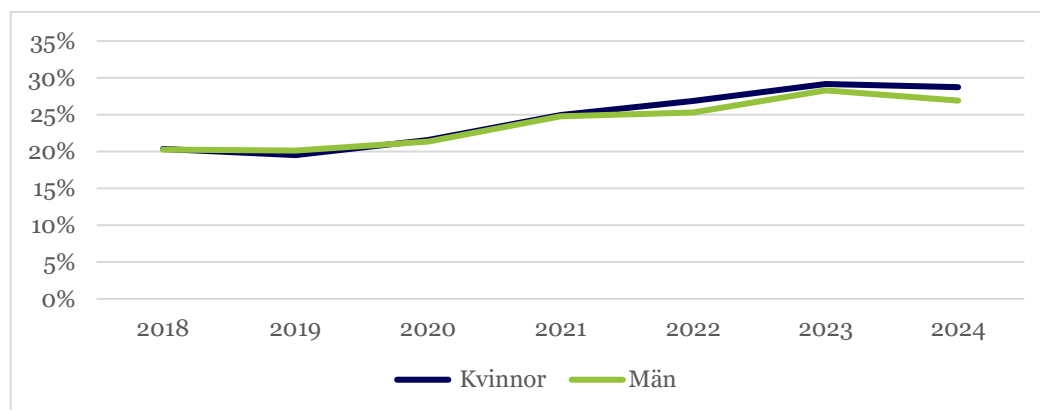
Tittar man däremot på totalen nya beslut om subventionerade anställningar för kvinnor och män med funktionsnedsättning är det en högre andel som genererats via SIUS-programmet för kvinnor än för män under 2024. Exempelvis utgör cirka 2 200 nya beslut om subventionerade anställningar i kombination med SIUS-programmet 29 procent av kvinnors totala antal nya beslut om subventionerade anställningar se diagram 2 nedan. På motsvarande sätt utgör cirka 3 400 nya beslut om subventionerade anställningar i kombination med SIUS-programmet 27 procent av totalen nya beslut om subventionerade anställningar för män.¹⁴ Om Arbetsförmedlingen framöver lyckas med att öka kvinnors deltagande i SIUS-programmet skulle det sannolikt ha positiv påverkan på Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål för subventionerade anställningar för personer med funktionsnedsättning.

¹² Arbetsförmedlingens datalager.

¹³ Arbetsförmedlingens datalager.

¹⁴ Arbetsförmedlingens datalager.

Diagram 2: Andel nya beslut om subventionerade anställningar i kombination med SIUS, kvinnor och män.



Källa: Arbetsförmedlingens datalager.

Via samarbetet med Samhall AB har Arbetsförmedlingen också sett en möjlighet att öka kvinnors andelar av subventionerade anställningar. Ett gemensamt jämställdhetsmål är att 50 procent av dem som anvisas till lönebidrag för utveckling i anställning och skyddat arbete hos Samhall ska var kvinnor senast 2026. Jämfört med när målet infördes 2021 har andelen kvinnor som anvisats till skyddat arbete ökat marginellt från 38 procent. En tänkbar förklaring till könsskillnaderna är att unga under 30 år är prioriterade för insatsen och vissa diagnoser är vanligare bland unga män än unga kvinnor i totalbefolkningen, till exempel intellektuell funktionsnedsättning och autism, och detta återspeglas bland inskrivna arbetssökande.¹⁵ För att motverka ojämställdheten har riktade informationsträffar genomförts för arbetssökande samt utbildningar av medarbetare i syfte att öka kvinnors anvisningar.

3.2 Matchning som kan bidra till att utrikes födda kvinnor får subventionerad anställning

Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten och Socialstyrelsen har arbetat med aktiviteter kopplat till regeringsuppdraget att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden. Kopplat till vägledning och matchning har exempelvis ett dialogverktyg tagits fram, "Jobba i Sverige". Syftet med aktiviteterna är främst att förbättra förutsättningarna för utrikesfödda kvinnor i jobbsökandet genom att bidra med kunskap och stöd till andra som möter utrikesfödda kvinnor som vill arbeta.¹⁶ Kopplat till vägledning och matchning har Arbetsförmedlingen även tagit fram en rekryteringsmodell som testas tillsammans med nationella arbetsgivare, för att underlätta bredare rekrytering med särskilt fokus på utrikesfödda kvinnors kompetens. Modellen utgår från arbetsgivares

¹⁵ Socialstyrelsen (2020) *Insatser och stöd till personer med funktionsnedsättning, Lägesrapport 2020*, se även

¹⁶ Arbetsförmedlingen (2023) *Myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden: Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Länsstyrelsen Västernorrland, Migrationsverket, Socialstyrelsen*, dnr: Af-2022/0046 3693. Slutrapporteras till regeringen i mars 2026.

kompetensbehov och vilja att arbeta med jämställdhet och mångfald, och den prioriterar arbetssökande som står långt från arbetsmarknaden.

4 Ökad enhetlighet, kunskap och medvetenhet

Under de senaste åren har Arbetsförmedlingen genomfört flera riktade satsningar, som inkluderar ett jämställdhetsperspektiv, för att stärka stödet till utrikes födda och långtidsarbetslösa. Ofta har det skett genom projekt där nyttjandet av subventionerade anställningar har utgjort ett viktigt verktyg. Ett flertal projekt har genererat värdefull kunskap och evidens kring vilka metoder som är mest verkningsfulla för att öka sysselsättningen för både kvinnor och män.¹⁷

Gemensamt för de mest framgångsrika insatserna är ett nära samarbete med arbetsgivare, tvärprofessionella team och samordnade processer där flera insatser kombinerats. En annan viktig framgångsfaktor har varit kartläggningen av både formella och informella kompetenser hos de arbetssökande. Flera av de identifierade framgångsfaktorerna återfinns i varierande omfattning lokalt i ordinarie arbetssätt. Det finns behov av att dessa omhändertas i högre grad i fortsatt utveckling av myndighetens arbetsprocesser.

5 Resultatutveckling av jämställdhetsmålen i subventionerade anställningar

De långsiktiga målen för arbetet med jämställdhetsintegrering 2022–2024 inom subventionerade anställningar var dels att inrikes och utrikes födda kvinnor och män skulle ha likvärdig tillgång till subventionerade anställningar, dels att resultatet efter avslutade insatser skulle vara likvärdigt för inrikes och utrikes födda kvinnor och män.

För att nå det första målet innehöll myndighetens verksamhetsplan för respektive år under 2022–2024 specifika kvantitativa jämställdhetsmål för kvinnors tillgång till subventionerade anställningar för personer med funktionsnedsättning¹⁸, nystartsjobb samt introduktionsjobb. Inget av åren uppnåddes jämställdhetsmålen för subventionerade anställningar för personer med funktionsnedsättning, tvärtom var det en negativ resultatutveckling. Jämställdhetsmålen för nystartsjobb och introduktionsjobb uppnåddes under åren 2022 och 2023. Utfallet 2024 var strax under målnivån.

¹⁷ Arbetsförmedlingen (2022) *Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd*, Slutrapport från socialfondsprojektet Jämställd etablering, Arbetsförmedlingen analys 2022:10, dnr: Af-2021/0080 5267; Arbetsförmedlingen (2022), Slutrapport ESF-projektet *Trygg rekrytering*, dnr: Af-2019/00234.

¹⁸ Här ingår lönebidrag för anställning, lönebidrag för trygghet i anställning, lönebidrag för utveckling i anställning samt skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare.

I verksamhetsplanen för 2025 har Arbetsförmedlingen valt ett sammanslaget mål om minst 42 procent kvinnor i nya beslut om subventionerade anställningar (särskilda insatser, nystartsjobb, introduktionsjobb och etableringsjobb har slagits samman till en grupp). Resultatet för 2025 uppgick till 39 procent kvinnor i nya beslut om subventionerade anställningar (40 procent 2024). Det är framför allt subventionerade anställningar för personer med funktionsnedsättning som haft en negativ utveckling vilket påverkat det sammanslagna målet.

Sammanfattningsvis, trots omfattande åtgärder från Arbetsförmedlingen att integrera ett jämställdhetsperspektiv i bland annat väglednings- och matchningsarbetet har det varit utmanande att nå jämställdhetsmålen för subventionerade anställningar i myndighetens verksamhetsplan.

6 Fördjupad resultatanalys

För ökad förståelse av faktorer som har stor påverkan på Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål för subventionerade anställningar finns en fördjupad resultatanalys som inkluderar ett branshperspektiv, då den könsuppdelade arbetsmarknaden även kan antas ha stor påverkan på rekryteringar med subventioner. Analysen sträcker sig över 10 år, 2015–2024, och tillåter därmed en jämförelse mellan två 5-årsperioder, 2015–19 och 2020–24, och att hänsyn tas till andra faktorer än den könsuppdelning som finns på arbetsmarknaden. Den senare femårsperioden sammanfaller med reformeringen av Arbetsförmedlingen, likväl som samhällets påverkan av pandemin och efterföljande konjunkturpåverkan. I närtid har arbetsmarknaden försvagats av lågkonjunktur bland annat på grund av krig i närområdet, ökade elpriser, inflation etc. Analysen tar även hänsyn till att Arbetsförmedlingen har haft egna jämställdhetsmål under den senare 5-årsperioden.

Den fördjupade analysen inleds med att redovisa kvinnors andelar av nya beslut uppdelat på inrikes och utrikes födda. Därefter följer en presentation av rekryteringar med subventionerade anställningar inom olika branscher. Branscherna är kategoriserade i mans- och kvinnodominerade samt jämställda branscher.¹⁹ Avslutningsvis redovisas resultatet 90 dagar efter avslutad subventionerad anställning uppdelat på inrikes och utrikes födda kvinnor och män.

6.1 Kvinnors andelar av nya beslut om subventionerade anställningar åren 2015–24

6.1.1 Subventionerad anställning för personer med funktionsnedsättning

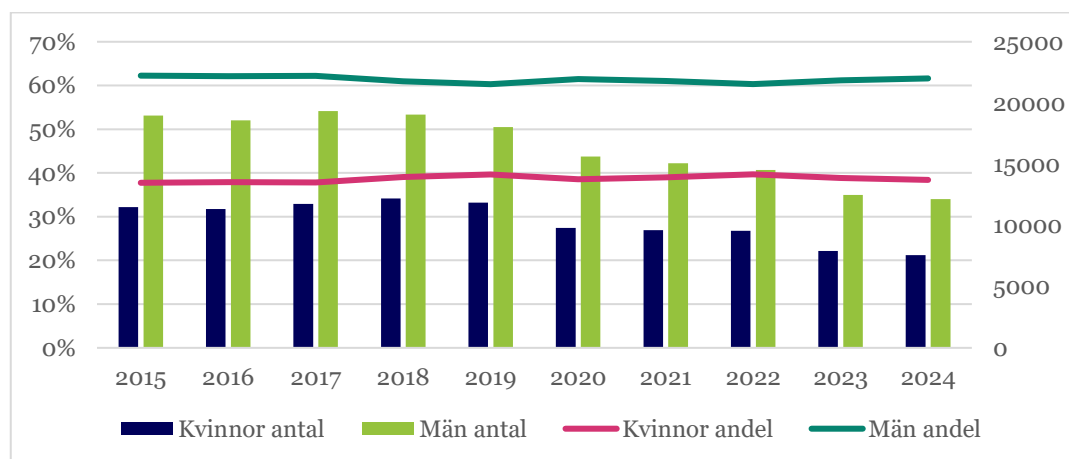
Under 2022–2024 varierade det genomsnittliga antalet inskrivna med en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga mellan ca 135 000 och 138 000 per månad. Könssammansättningen respektive år var 45 procent kvinnor

¹⁹ Statistiska centralbyrån definierar yrken som kvinnodominerade om mer än 60 procent av de som arbetar inom yrket är kvinnor, motsvarande gäller för mansdominerade yrken. Jämställda yrken har mellan 40 och 60 procent av båda könen, se SCB (2024) *Små kliv för jämställdheten – På tal om kvinnor och män fyller 40 år*.

och 55 procent män.²⁰ Kvinnor och män med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga²¹ har lägre arbetskraftsdeltagande och lägre sysselsättningsgrad än andra i befolkningen. För många kvinnor och män med en funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga är subventionerade anställningar det som bidrar till att utjämna skillnader i möjligheter till sysselsättning och förvärvsinkomst i förhållande till personer utan nedsatt arbetsförmåga.

Under de senaste 5 åren har antalet nya beslut om subventionerade anställningar till personer med funktionsnedsättning stadigt sjunkit för både kvinnor och män, se staplarna i diagram 3 nedan. Ett flertal interna och externa faktorer kan ha påverkat det sjunkande antalet nya beslut, bland annat betydande neddragningar av professioner inom arbetslivsinriktad rehabilitering samt arbetsförmedlare på Arbetsförmedlingen, likväl som neddragningen av lokala arbetsförmedlingskontor och därmed kontakterna med det lokala och regionala näringslivet. Detta skedde samtidigt som inskrivningen av antalet arbetssökande ökade markant med anledning av pandemin och den därpå efterföljande svaga arbetsmarknaden. Därtill har den högsta bidragsgrundande lönekostnaden för dessa subventionerade anställningar varit oförändrad sedan 2020. Att bidragstaket därtill inte har anpassats till de senaste årens löneutveckling och ökade arbetskostnader för arbetsgivare har sannolikt också försvårat rekryteringar med subventioner.²² Trots relativt omfattande förändringar i omvärlden och inom Arbetsförmedlingens organisation tycks dessa ha påverkat kvinnor och män i samma utsträckning, då könsfördelningen varit i det närmaste oförändrad under hela 10-årsperioden, se linjerna i diagram 3 nedan.

Diagram 3: Antal (höger axel) och andel (%) (vänster axel) nya beslut om subventionerade anställningar för kvinnor och män med funktionsnedsättning, åren 2015–2024.



Källa: Arbetsförmedlingens datalager.

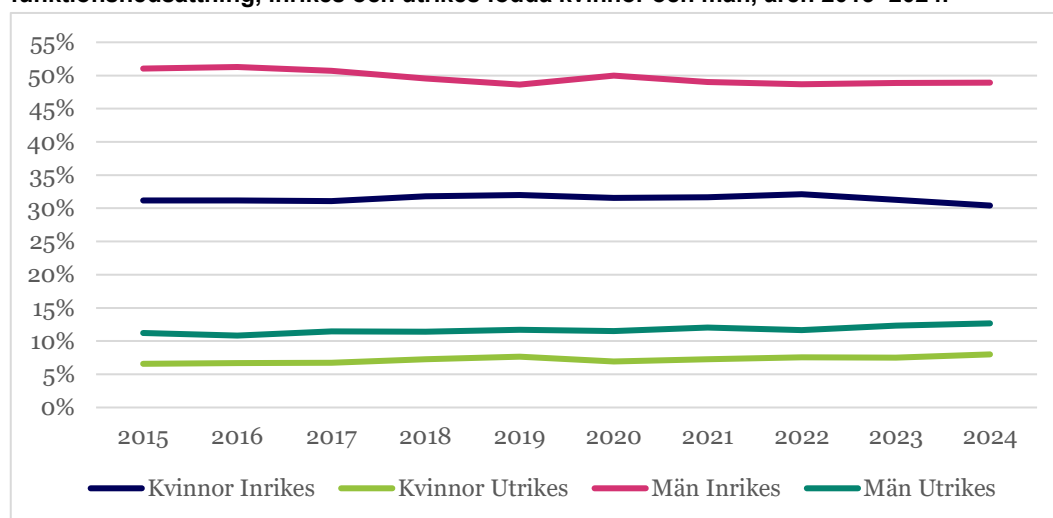
²⁰ Att kvinnor skulle kunna vara underrepresenterade bland dem som har en registrerad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga lyftes fram i jämställdhetsanalysen 2021. Att 45 procent kvinnor har identifierats med en funktionsnedsättning kan jämföras med att kvinnor utgör 47–48 procent av inskrivna på Arbetsförmedlingen.

²¹ Termen "nedsatt arbetsförmåga" identifierar och avgränsar en målgrupp som har behov av särskilda insatser från staten för att stärka sina möjligheter att få eller behålla ett arbete. Det är en viktig avgränsning eftersom många personer med funktionsnedsättning inte har behov av särskilda arbetsmarknadspolitiska insatser. Det är Arbetsförmedlingen som identifierar om en arbetssökandes funktionsnedsättning medför nedsatt arbetsförmåga.

²² Arbetsförmedlingen (2025) *Arbetsförmedlingens budgetunderlaget 2026–2028*.

Könsskillnaderna i subventionerade anställningar för personer med funktionsnedsättning är inte den enda utmaningen. Det låga antalet utrikes födda med särskilda insatser lyftes fram som en utmaning i jämställdhetsanalysen som gjordes i samband med uppdraget 2021.²³ Fortfarande är utrikes födda kvinnor och män i klar minoritet, men andelen har ökat något från 19 procent 2022 till 21 procent 2024, för både kvinnor och män. Dock är könsmönstret detsamma för utrikes såväl som för inrikes födda, det vill säga, könsfördelningen är närmast oförändrade över de senaste 10 åren, där män får en större andel av insatserna än kvinnor, se diagram 4 nedan.

Diagram 4: Andel nya beslut om subventionerade anställningar för personer med funktionsnedsättning, inrikes och utrikes födda kvinnor och män, åren 2015–2024.



Källa: Arbetsförmedlingens datalager

Sammanfattningsvis har resultatutvecklingen varit negativ vad gäller kvinnors andelar av nya beslut om subventionerade anställningar för personer med funktionsnedsättning. En strategi för att nå målet var att även ha jämställdhetsmål för SIUS och i samarbetet med Samhall AB, men även resultat på dessa områden har varit under förväntan.

6.1.2 Anställningsstöd och nystartsjobb

Anställningsstöden har varit många och varierat under åren 2015–24. Fram till 2018 fanns instegsjobb, förstärkt särskilt anställningsstöd, särskilt anställningsstöd, traineejobb (brist/välfärd) samt modernt beredskapsjobb. År 2018 ersattes samtliga stöd med introduktionsjobb, som är det anställningsstöd som fortfarande används. Introduktionsjobb riktar sig till dem som står långt från arbetsmarknaden och kan kombineras med utbildning eller handledarstöd. Mellan åren 2016–21 fanns även extratjänster (avskaffades 1 januari 2022 efter politiskt beslut). Extratjänsterna var ett anställningsstöd som kunde användas inom offentlig sektor där Arbetsförmedlingen stod för 100 procent av kostnaden. Det riktade sig främst till nyanlända flyktingar och anhöriginvandrare samt långtidsarbetslösa. I nedan analys är samtliga stöd sammanslagna och omnämns som anställningsstöd.

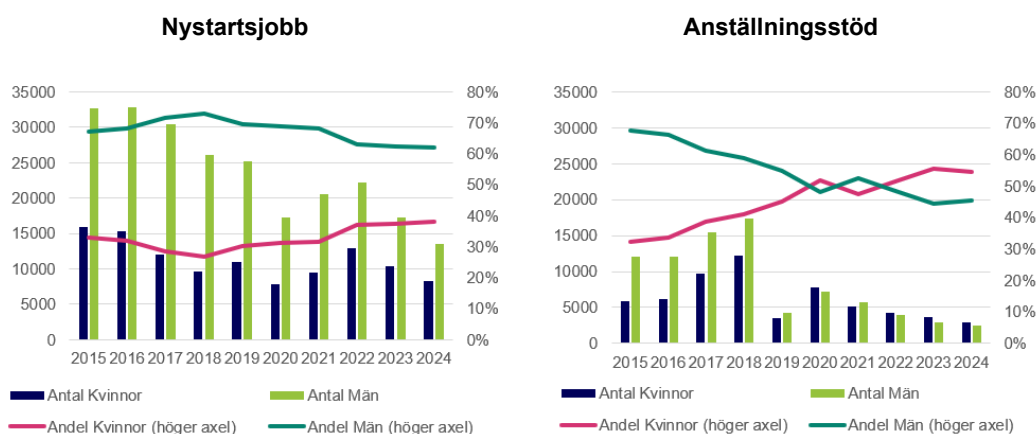
²³ Arbetsförmedlingen (2021).

Nystartsjobb infördes 2007 och riktar sig till personer som varit borta från arbetslivet under en längre tid och innebär att arbetsgivaren får sänkta arbetsgivaravgifter under en viss period. I nedan analys utgör nystartsjobb en egen kategori.

Rekryteringar med nystartsjobb har varit betydligt fler än rekryteringar med anställningsstöd för både kvinnor och män under åren 2015–24, se staplarna i både höger och vänster diagram 5 nedan. Könsfördelningen inom nystartsjobb har varit till mäns fördel, så även inom anställningsstöden fram till 2020, se linjerna i både höger och vänster diagram 5 nedan.

I och med satsningen på extratjänster inom offentlig sektor sedan 2016 ökade kvinnors andelar av anställningsstöden successivt fram till 2020, då kvinnors andelar av extratjänster utgjort mer än hälften. Antalet nya beslut om anställningsstöd sjönk markant 2019 på grund av kraftigt minskade anslag till Arbetsförmedlingen, vilket framför allt påverkade möjligheterna att anställa med extratjänster. Fortsatt låga nivåer under den senare femårsperioden påverkades även av pandemin och den efterföljande svaga arbetsmarknaden. När extratjänsterna upphörde 1 januari 2022 var det många som i stället övergick i anställningar med antingen introduktionsjobb eller nystartsjobb. Därav en viss ökning av kvinnors andelar av nya beslut inom nystartsjobb från år 2022, även om mäns andelar fortsatt var större än kvinnors, se linjerna i vänster diagram 5 nedan. Förändringen blev ännu tydligare i anställningsstöden där kvinnors andelar av nya beslut mellan år 2022 och 2024 gick om männens andelar, se linjerna i höger diagram 5 nedan. Utfallet är i linje med Arbetsförmedlingens styrning att prioritera utrikes födda kvinnor vid rekrytering med introduktionsjobb.

Diagram 5: Antal (staplar) och andel (%) (linjer) nya beslut om nystartsjobb (vänster diagram) och anställningsstöd (höger diagram) under åren 2015–24, fördelat på kvinnor och män.



Källa: Arbetsförmedlingens datalager

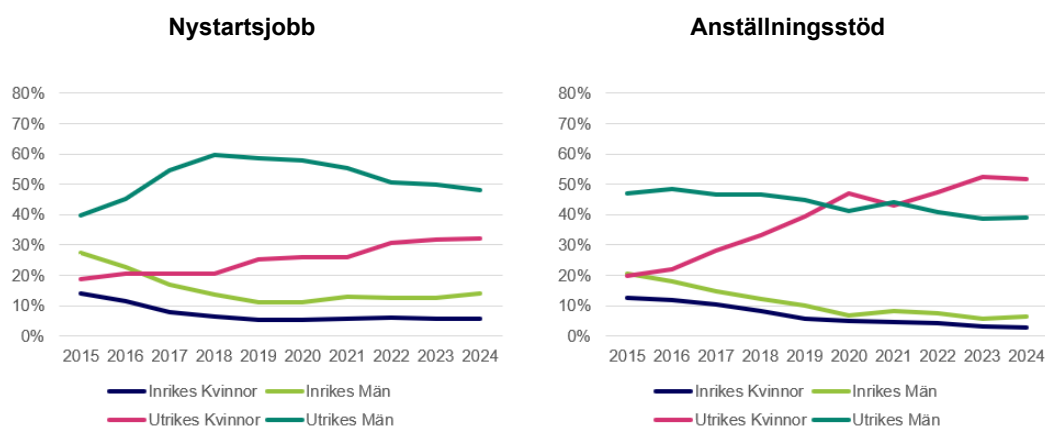
Nystartsjobb såväl som anställningsstöd har dominerats av utrikes födda kvinnor och män sedan 2015, då stora flyktingströmmar från krigets Afghanistan och Syrien kom till Sverige, se både höger och vänster diagram 6 nedan. Cirka 60 procent (62 procent av kvinnorna och 58 procent av männen) har tidigare varit i etableringen innan de

beviljats anställningsstöd.²⁴ Inrikes födda kvinnor och män har utgjort en minoritet bland anställda med nystartsjobb och introduktionsjobb, se både höger och vänster diagram 6 nedan.

Könsmönstret är detsamma för inrikes och utrikes födda, det vill säga kvinnors andelar av nya beslut är lägre än mäns andelar under stora delar av perioden 2015–24, se diagram 6 nedan. Dock har det skett ett skifte bland utrikes födda där könsfördelningen förändrats till kvinnors fördel sedan 2020, vilket till stor del är en konsekvens av växlingen från extratjänster till introduktionsjobb och nystartsjobb.

Arbetsförmedlingen har mindre möjlighet att styra rekryteringar till nystartsjobb än till introduktionsjobb. Dock har kvinnor och män med nystartsjobb fördubblats inom offentlig förvaltning mellan 2022 och 2023 och även ökat kraftigt inom utbildning samt vård och omsorg.²⁵ Det kan indikera att samverkan med kommuner har haft viss påverkan även på nystartsjobb, även om bakgrunden till förändringen främst har att göra med behovet av att växla från anställningar med extratjänster till någon annan subventionerad anställning. Ökningen inom dessa kvinnodominerade branscher har inneburit att de utgjort en större andel av totalen än tidigare och därför har det fått en positiv utveckling av kvinnors andelar av nya beslut om nystartsjobb.

Diagram 6: Andel (%) nya beslut om nystartsjobb (vänster diagram) och anställningsstöd (höger diagram) under åren 2015–24, fördelat på inrikes respektive utrikes födda kvinnor och män.



Källa: Arbetsförmedlingens datalager

Sammanfattningsvis tycks användningen av extratjänster likväl som Arbetsförmedlingens uttalade prioritering av utrikes födda kvinnor i växlingen över till introduktionsjobb och nystartsjobb vid upphörandet av extratjänster ha haft betydelse för att nå Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål för subventionerade anställningar. Detta i kombination med utvecklade arbetssätt och metoder. Resultatutvecklingen hänger även samman med att nedgången av nya beslut under den senaste femårsperioden varit kraftigare för män än för kvinnor. Det är en utveckling som delvis hänger ihop med Arbetsförmedlingens bristande

²⁴ Arbetsförmedlingens datalager.

²⁵ Arbetsförmedlingens datalager.

arbetsgivararbete under den senare femårsperioden. Mäns subventionerade anställningar kan ha påverkats mer än kvinnors, då kvinnors subventionerade anställningar främst finns inom välfärdsyrkena och det kan ha gynnats av att Arbetsförmedlingens kommunsamverkan varit bestående under perioden.

6.2 Fördjupad jämställdhetsanalys av subventionerade anställningar i olika branscher

Nedan fördjupade analys av rekryteringar med subventioner syftar till att synliggöra om könsmönstret är detsamma som vid ordinarie rekryteringar inom olika branscher.

Det finns ett antal branscher som i högre grad anställer med subventionerade anställningar, exempelvis inom detaljhandel, personliga tjänster (t.ex. städning, skönhetsvård), transport, bygg, tillverkningsindustri och inte minst hotell- och restaurangnäringen. Även branscher som kräver högskoleutbildning, såsom IT, vård och skola, kan dra nytta av subventionerade anställningar.

Den fördjupade jämställdhetsanalysen av branscher presenteras i fyra kategorier:

- Kraftigt mansdominerad rekrytering (minst 80 procent män);
- Mansdominerad rekrytering (mellan 61–79 procent män);
- Jämställda rekryteringar (40–60 procent av kvinnor och män);
- Kvinnodominerade rekryteringar (mellan 61–79 procent kvinnor).

Kraftigt kvinnodominerad rekrytering med subventioner förekommer inte och finns därför inte med som en kategori. Här avviker mönstret från ordinarie rekryteringar där kraftigt kvinnodominerade rekryteringar finns.

Se appendix 1 för tabeller med könsfördelningen inom samtliga branscher för subventionerade anställningar för respektive kategori ovan.

• **Branscher med kraftigt mansdominerad subventionerade rekrytering**

Det är framför allt inom branscherna bygg, tillverkningsindustri och transport, men även fastighet och jordbruk, som män utgör minst 80 procent vid rekryteringar med subventioner. Rekryteringar med subventionerade anställningar som är kraftigt mansdominerade speglar i hög grad det könsmonster som återfinns på arbetsmarknaden i stort i dessa branscher, exempelvis utgör män cirka 90 procent av anställda inom byggbranschen.²⁶

Under åren 2015–19 fattades inom kraftigt mansdominerade branscher totalt cirka 76 700 nya beslut om subventionerade anställningar. Motsvarande under åren 2020–24 var cirka 29 000, se tabell 1 nedan.

²⁶ SCB (BAS) Byggbranschen [Jobb i byggbranschen drabbas av nedgång i ekonomin](#) (Hämtad 2025-07-18)

På aggregerad nivå utgjorde kvinnors andelar av nya beslut mellan 13 och 14 procent under båda femårsperioderna. Könsmönstret är alltså relativt konstant över tid oberoende av hur stort antal nya beslut som fattades. Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål för subventionerande anställningar under den senare femårsperioden tycks heller inte ha haft någon påverkan.

- **Branscher med mansdominerade subventionerad rekrytering**

Branscher som rekryterar med subventionerade anställningar där män utgör mellan 61–79 procent av alla nya beslut är relativt många. Störst är hotell och restaurang, handel och bemanning, men här återfinns även i liten skala kultur, nöje och fritid samt ekonomi, juridik och kommunikation.

Det är svårt att bedöma om rekryteringar med subventionerade anställningar speglar hur könssammansättningen ser ut inom dessa branscher på arbetsmarknaden i allmänhet. Rekryteringar till bemanningsbranschen speglar sannolikt den större könssegregeringen på arbetsmarknaden, med en övervikt av män inom vissa områden, exempelvis industrin, och en övervikt av kvinnor inom andra, exempelvis vård och omsorg. I så fall skulle övervikten av män med nya beslut om subventionerade anställningar kunna indikera att det var vanligare att bemanningsbranschen rekryterade med subventionerade anställningar till mansdominerade branscher än till kvinnodominerade. Inom hotell- och restaurang samt handel är det också beroende på vilken typ av arbete som det rekryteras till med subventioner, då det inom branscherna i allmänhet finns en stor andel kvinnor.²⁷

Under åren 2015–19 fattades inom mansdominerade branscher totalt cirka 214 500 nya beslut om subventionerade anställningar. Motsvarande under åren 2020–24 var cirka 118 700, se tabell 1 nedan.

På aggregerad nivå utgjorde kvinnors andelar av nya beslut mellan 30 och 31 procent under båda femårsperioderna. Könsmönstret är alltså relativt konstant över tid oberoende av hur stort antal nya beslut som fattades. Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål för subventionerande anställningar under den senare femårsperioden tycks heller inte ha haft någon påverkan.

- **Branscher med jämställd subventionerad rekrytering**

Offentlig förvaltning, vård och omsorg samt utbildning är exempel på stora branscher där rekryteringen med subventioner är jämställd, det vill säga 40–60 procent av både kvinnor och män. Könsmönstret vid rekryteringar med subventioner avviker markant från branschernas könssammansättning i allmänhet inom vård och omsorg där 9 av 10 är kvinnor. De största kvinnoyrken på arbetsmarknaden är undersköterska inom hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende.²⁸ Även inom utbildning är det en stor

²⁷ Exempelvis är kock och kallskänkor samt restaurang- och köksbiträden jämställda yrken, se [Anställda \(yrkesregistret\) 16–64 år, antal efter Yrke \(SSYK 2012\), kön och år. PxWeb](#). (Hittad 2025-07-08)

²⁸ SCB, "Vanligaste yrkena för kvinnor 2023" [Yrken i Sverige](#) (Hittad 2025-07-08).

kvinnodominans, 9 av 10 barnskötare är kvinnor, 7 av 10 fritidspedagoger är kvinnor och 3 av 4 grundskolelärare är kvinnor.²⁹

Under åren 2015–19 fattades inom kvinnodominerade branscher totalt cirka 171 700 nya beslut om subventionerade anställningar. Motsvarande under åren 2020–24 var cirka 87 500, se tabell 1 nedan.

På aggregerad nivå utgjorde kvinnors andelar av nya beslut mellan 50 och 51 procent under båda femårsperioderna. Könsmönstret är alltså relativt konstant över tid oberoende av hur stort antal nya beslut som fattades. Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål för subventionerande anställningar under den senare femårsperioden tycks heller inte ha haft någon påverkan.

• Branscher med kvinnodominerad subventionerad rekrytering

Under perioden 2015–19 förekom ingen bransch dit rekrytering med subventioner dominerades av kvinnor. Det vill säga, kvinnors andelar av nya beslut om subventionerade anställningar uppgick aldrig till minst 61 procent. Under 2020–24 förekom detta dock, se tabell 1 nedan. Det gällde framför allt rekryteringar med anställningsstöd inom utbildning samt vård och omsorg där kvinnors andelar uppgick till 65 procent. Det kan ha ett samband med Arbetsförmedlingens interna jämställdhetsmål för subventionerade anställningar och att myndigheten har styrt på att prioritera utrikes födda kvinnor i nya beslut om introduktionsjobb under denna period. Även målsättningen att mobilisera arbetsgivare inom offentlig sektor som nyttjat extratjänster att välja att övergå till introduktionsjobb och nystartsjobb kan ha haft en positiv påverkan.

Tabell 1: Sammanställning av subventionerade anställningar och rekryteringsmönster, 2015–19 och 2020–24.

Subventionerade anställningar	Antal		Könsfördelning			
	2015–19	2020–24	2015–19		2020–24	
	Totalt	Totalt	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Kraftigt mansdominerade rekryteringar	76 678	29 025	13%	87%	14%	86%
Mansdominerade rekryteringar	214 440	118 695	30%	70%	31%	69%
Jämställda rekryteringar	171 725	87 514	50%	50%	51%	49%
Kvinnodominerade rekryteringar	0	30385	0%	0%	65%	35%

Källa: Arbetsförmedlingens datalager

Sammanfattningsvis, mansdominerade branscher tycks generellt vara mer benägna att rekrytera med subventionerade anställningar än kvinnodominerade. Dessutom är könsmönstret vid rekryteringar till subventionerade anställningar samma som vid ordinarie rekryteringar inom mansdominerade branscher. Arbetsförmedlingens åtgärder har inte påverkat detta. Detta kan till stor del ha att göra med att kvinnor

²⁹ Ibid.

och män har gjort könsbundna studie- och yrkesval redan tidigare i livet. Det kan även handla om att arbetsgivare tenderar att rekrytera enligt könsnormen och att arbetsförmedlare exempelvis har lättare att identifiera kandidater till arbetsgivares intresseanmälningar i enlighet med könsnormen. Att detta i hög grad styr utfallet är en del av förklaringen till att Arbetsförmedlingen har haft svårt att öka kvinnors andelar av subventionerade anställningar och nå de interna jämställdhetsmålen.

Dock är det en oväntad hög andel män som rekryteras till subventionerade anställningar inom välfärdsyrken som annars är kraftigt kvinnodominerade. Det kan finnas flera förklaringar till det. Till exempel är det vanligt med kommunala projekt och särskilda satsningar på personer med funktionsnedsättning, långtidsarbetslösa och arbetssökande med försörjningsstöd³⁰ som, oberoende av kön, kan generera subventionerade anställningar inom offentlig förvaltning, vård- och omsorg samt utbildning. Att arbetssökande män utgör hälften av dem som får en subventionerad anställning inom dessa välfärdsyrken kan ses som ett bidrag till regeringens målsättning på området.³¹ Baksidan är att det kan missgynna arbetssökande kvinnor, både utrikes födda och de med funktionsnedsättning, och påverka deras möjligheter till egen försörjning – eftersom samma normbrytande utveckling inte skett inom mansdominerade branscher i privata näringslivet. Att män i så stor grad rekryteras till subventionerade anställningar i välfärdsyrkena är ytterligare en förklaring till att det har varit utmanande för Arbetsförmedlingen att öka kvinnors andelar av subventionerade anställningar och nå myndighetens jämställdhetsmål på området.

6.3 Resultat 90 dagar efter avslutade subventionerade anställningar för personer med funktionsnedsättning

Att resultatet efter avslutad insats ska vara likvärdigt för både inrikes och utrikes födda kvinnor och män har varit en del av inriktningen på Arbetsförmedlingens arbete med jämställdhetsintegrering av subventionerade anställningar för personer med funktionsnedsättning.

Arbetsförmedlingens uppföljning sker i form av att ta reda på hur stor andel som är i arbete (med eller utan subventioner) 90 dagar efter att den subventionerade anställningen avslutats.

6.3.1 Subventionerade anställningar för personer med funktionsnedsättning

Under perioden 2015–24 har 11 procent inrikes respektive 10 procent utrikes födda kvinnor i genomsnitt varit i reguljärt arbete 90 dagar efter avslutad subventionerad anställning för personer med funktionsnedsättning. Motsvarande för inrikes och

³⁰ Enligt Socialstyrelsen är det vanligaste försörjningshindret arbetslöshet, det var den bakomliggande orsaken bakom hälften av alla vuxna biståndsmottagare under 2024. När det gäller ekonomiskt bistånd på grund av arbetslöshet, var fördelningen mellan könen relativt jämn, med 51 procent män och 49 procent kvinnor. Utrikes födda utgjorde 57 procent, vilket kan bero på att de inte kvalificerat sig till andra trygghetssystem såsom a-kassa, sjukförsäkring eller att de väntar på etableringsersättning. År 2024 fanns drygt 161 000 vuxna biståndsmottagare. Socialstyrelsen (2025) *Försörjningshinder och ändamål med ekonomiskt bistånd år 2024*.

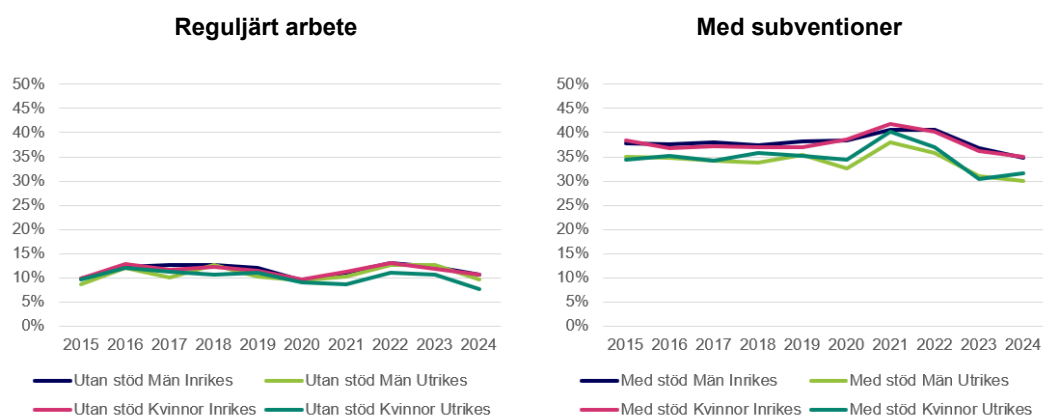
³¹ Se regeringsuppdrag till Jämställdhetsmyndigheten, *Så ska fler välja jobb i välfärden - Förslag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval* (2023:11).

utrikes födda män är 12 procent respektive 11 procent. Resultatet är konstant genom åren med små variationer, se vänster diagram 7 nedan.

Under samma period, 2015–24, har i genomsnitt 38 procent inrikes respektive 35 procent utrikes födda kvinnor varit i subventionerat arbete (ett mindre antal nystartsjobb inkluderat) 90 dagar efter avslutad subventionerad anställning för personer med funktionsnedsättning. Motsvarande för inrikes och utrikes födda män är 38 procent respektive 34 procent. Resultatet är relativt konstant genom åren med mindre variationer, se höger diagram 7 nedan.

Sammanfattningsvis är det små könsskillnader i resultat, bland såväl inrikes som utrikes födda, under hela tioårsperioden 2015–24 gällande anställningar efter avslutad subventionerad anställning för personer med funktionsnedsättning. Dock har utrikes födda något lägre resultat än inrikes födda.

Diagram 7: Andel (%) av inrikes och utrikes födda kvinnor och män (16–65 år) i reguljärt arbete (vänster diagram) och med subventioner (höger diagram), 90 dagar efter avslutad subventionerad anställning för personer med funktionsnedsättning av samtliga som avslutat, 2015–24.



Källa: Arbetsförmedlingens datalager

6.3.2 Anställningsstöd

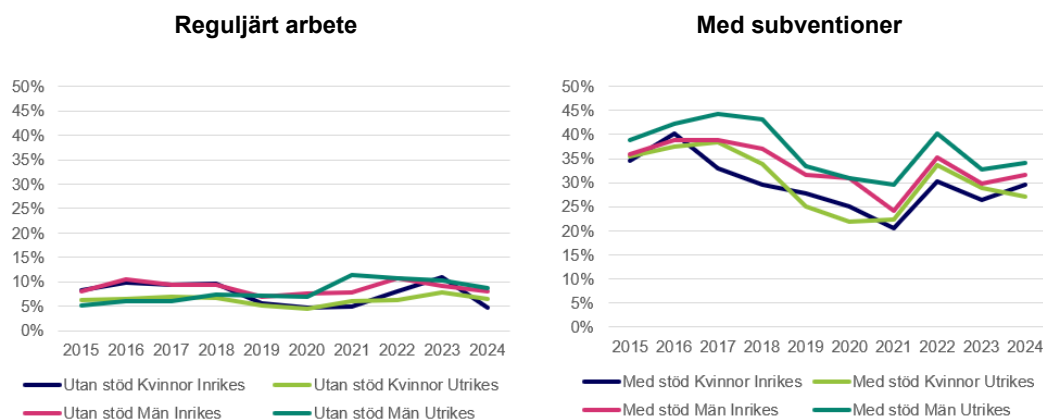
Under perioden 2015–24 har 8 procent inrikes respektive 6 procent utrikes födda kvinnor i genomsnitt varit i reguljärt arbete 90 dagar efter avslutat anställningsstöd. Motsvarande för inrikes och utrikes födda män är 9 procent respektive 7 procent. Resultatet är konstant genom åren med små variationer, se vänster diagram 8 nedan.

Under samma period, 2015–24, har i genomsnitt 32 procent inrikes respektive 30 procent utrikes födda kvinnor varit i subventionerat arbete (nystartsjobb inkluderat). Motsvarande för inrikes och utrikes födda män är 35 procent respektive 38 procent. Resultatet varierar genom åren, se höger diagram 8 nedan. Under åren 2020–21 var andelen som lägst för både kvinnor och män vilket kan ha sin förklaring i att pandemin påverkade hur många arbetsgivare som kunde ta emot personer med anställningsstöd. Ett bestående mönster är att kvinnors resultat i regel är lägre än män. Dock visar Arbetsförmedlingens effektutvärdering av extratjänster att stödet haft störst effekt på nyanlända kvinnor och långtidsarbetslösa med en

funktionsnedsättning.³² En effektutvärdering av introduktionsjobb visar att personer i högre grad var sysselsatta, hade högre inkomster och mindre behov av ekonomiskt bistånd under den tid som stödet utgick jämfört med kontrollgruppen. Men även på fyra års sikt har stödet en positiv effekt för både kvinnor och män.³³

Sammanfattningsvis är det större sannolikhet för både inrikes och utrikes födda kvinnor och män som haft anställningsstöd att fortsätta att ha en anställning med subventioner, snarare än reguljär anställning, efter avslutat anställningsstöd. Anställningsstöd riktas till individer som bedöms stå långt ifrån arbetsmarknaden och de kan därmed ha svårare att få ett osubventionerat arbete efteråt. Dessa personer får därför i högre grad nya anställningar med annat stöd eller nystartsjobb. Effektutvärderingar visar att stöden har positiv effekt på både kvinnor och män som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Diagram 8: Andel (%) av inrikes och utrikes födda kvinnor och män (16–65 år) i reguljärt arbete (vänster diagram) och med subventioner (höger diagram) 90 dagar efter avslutat anställningsstöd, 2015–24.



Källa: Arbetsförmedlingens datalager

6.3.3 Nystartsjobb

Under perioden 2015–24 har i genomsnitt 37 procent inrikes respektive 25 procent utrikes födda kvinnor varit i reguljärt arbete 90 dagar efter nystartsjobb. Motsvarande för inrikes och utrikes födda män var 36 procent respektive 27 procent. Chansen att vara i reguljärt arbete efter avslutat nystartsjobb har successivt minskat för både inrikes och utrikes födda, tydligast är effekterna 2019 av pandemin med efterföljande lågkonjunktur, se vänster diagram 9 nedan.

Under samma period, 2015–24, har i genomsnitt 8 procent inrikes respektive 7 procent utrikes födda kvinnor som avslutat ett nystartsjobb återigen varit i subventionerat arbete (nystartsjobb inkluderat). Motsvarande för inrikes och utrikes

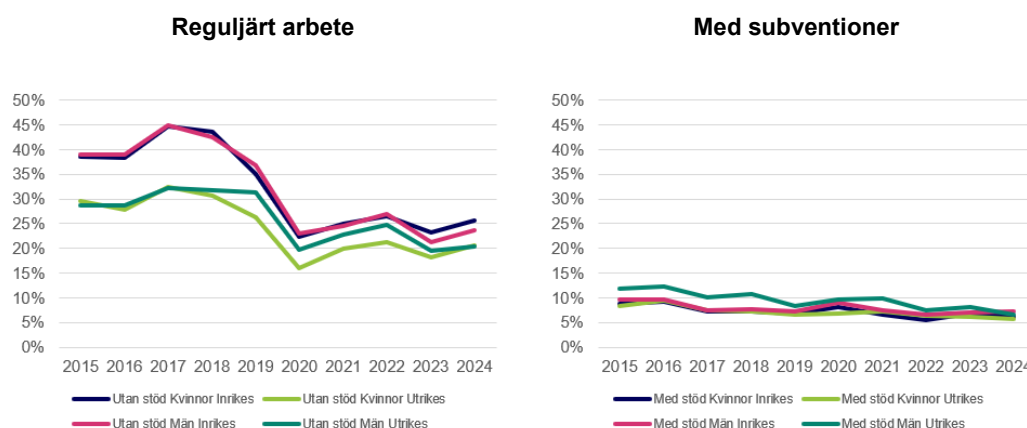
³² Arbetsförmedlingens utvärdering av extratjänster visade att övergången till nystartsjobb ökade, och för långtidsarbetslösa, även övergångar till andra subventionerade anställningar. Däremot minskade övergångar till osubventionerat arbete. Effekterna var minst fördelaktiga för män inom etableringen, se Arbetsförmedlingen (2024), *En effektutvärdering av extratjänsterna*, Arbetsförmedlingen analys 2024:5.

³³ Liljeberg, L. och Lundin, M. (2025).

födda män är 8 procent respektive 10 procent. Resultatet är relativt stabilt genom åren, se höger diagram 9 nedan.

Sammanfattningsvis är det vanligare bland både inrikes och utrikes födda kvinnor och män att vara i reguljärt arbete än i arbete med subventioner 90 dagar efter avslutat nystartsjobb. Det förklaras av att personer med nystartsjobb generellt står närmare arbetsmarknaden än de som tar del av anställningsstöd eller subventionerade anställningar för personer med funktionsnedsättning.

Diagram 9: Andel (%) av inrikes och utrikes födda kvinnor och män (16–65 år) i reguljärt arbete (vänster diagram) och med subventioner (höger diagram) 90 dagar efter avslutat nystartsjobb, 2015–24.



Källa: Arbetsförmedlingens datalager

7 Slutsatser och framtida åtgärder

Subventionerad anställning är ett av Arbetsförmedlingens viktiga verktyg i genomförande av arbetsmarknadspolitiken och en möjlighet att systematiskt påverka utvecklingen av jämställdhetsmålen. Under perioden för uppföljning har verksamhetsplanen varit ett viktigt medel för ledning och styrning i syfte att öka fokusering, kunskap och därmed andelen kvinnor i nya beslut om subventionerade anställningar. Myndigheten har även integrerat ett jämställdhetsperspektiv i metoder för vägledning och matchning, samt medverkat i eller initierat olika projekt för att stärka kvinnors chanser till sysselsättning.

Trots åtgärder för att öka kvinnors andelar av nya beslut om subventionerade anställningar är könsskillnaderna inom subventionerade anställningar fortfarande större än myndighetens förväntan. Det kan bero på flera och samverkande faktorer såsom exempelvis arbetssökandes kompetens och utbildningsbakgrund, myndighetens bedömning och planering utifrån arbetssökandes behov, liksom arbetsgivares attityder, behov och intresse. Den fördjupade branschanalysen visar att rekryteringar till subventionerade anställningar inom mansdominerade branscher i hög grad följer samma normer och könsmönster som ordinarie rekryteringar. Därtill

är det tydligt att mansdominerade branscher i högre grad än kvinnodominerade branscher väljer att rekrytera med lönesubventioner.

Uppföljningen av myndighetens jämställdhetsåtgärder visar på utvecklad kunskap om vilka arbetssätt som bidrar till de interna målen. Gemensamt för dessa arbetssätt är en kvalitativ kartläggning av individens förutsättningar, jämställt nyttjande av insatser och kompetens för matchning mot arbete. Insikterna ger stöd för den metodik som ligger till grund för insatser inom SIUS-programmet, vilken kan erbjudas arbetssökande med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och som visat ha god effekt för kvinnors övergångar till arbete. Lärdomarna har även omhändertagits i uppbyggnaden av Arbetsförmedlingens samordnade matchningsstöd i egen regi. Dock pekar resultatuppföljningen på att kvinnors andelar krymper i det samordnade matchningsstödet och har stagnerat på en lägre nivå än önskvärt i SIUS-verksamheten.

Utformningen av olika subventionerade anställningarnas har i sig också identifierats kunna påverka könssammansättningen och därmed övergångar i arbete för gruppen arbetssökande. Exempelvis, de tidigare extratjänsterna omfattade endast anställningar inom offentlig sektor, vilket gjorde att även män i hög grad fick anställning inom yrkesinriktningar som är kvinnodominerade.

I arbetet med att öka andelen kvinnor som får förutsättningar för och tar del av subventionerad anställning finns ett antal utmaningar av varierande karaktär internt och externt som belysts. En övergripande utmaning avser myndighetens ledning och styrning under perioden 2022–2025, vilken inte nått önskad effekt avseende ökad andel nya beslut om subventionerad anställning för kvinnor. Med undantag för det skifte som skett bland utrikes födda där könsfördelningen förändrats till kvinnors fördel sedan 2020, vilket till stor del är en konsekvens av växlingen från extratjänster till introduktionsjobb och nystartsjobb, och att utrikes födda kvinnor skulle prioriteras enligt myndighetens verksamhetsplaner.

Under 2026 kommer Arbetsförmedlingen fortsätta att stärka strukturen för kontinuerlig uppföljning av jämställdhetsarbetet. Uppföljningen kommer inkludera såväl förutsättningsskapande insatser som beslut om subventionerad anställning för kvinnor. Resultatdialoger kommer att ske lokalt, regionalt och nationellt samt vid behov justera åtgärder för att ge önskvärd effekt.

Bland förutsättningsskapande insatser finns SIUS och sammanhållet matchningsstöd. Då SIUS-programmet har bedömts ha potential att öka kvinnors övergångar till subventionerad anställning kommer myndigheten formulera uppföljningsmål för att öka kvinnors deltagande i SIUS-programmet under kommande år. Det finns incitament för att flera kvinnor bör erbjudas att ta del av insatsen och vid vidareutveckling av SIUS ska det interna målet om ökad jämställdhet och hur inrikes och utrikes födda kvinnor kan stärka sina förutsättningar för övergång till arbete särskilt beaktas.

Även insatsen sammanhållet matchningsstöd bedöms ha potential att bidra positivt till kvinnors övergångar till såväl anställning som subventionerad anställning. Det

blir därför viktigt att i linje med insatsens utformning förtydliga och följa upp att insatsen ska nyttjas på ett sätt som gör att kvinnor och män får lika tillgång till sammanhållet matchningsstöd. Ett jämställt deltagande kan positivt bidra till att öka andelen kvinnor som övergår i arbete.

Referenser

Arbetsförmedlingen (2021), *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022–2025: Subventionerade anställningar, utvecklade matchningstjänster, arbetsmarknadsutbildningar, etableringsprogrammet och övrigt*, dnr: Af-2021/0051 7044.

Arbetsförmedlingen (2022), *Återrapport Bristande kunskaper i svenska och förekomsten av en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga*. Återrapport av uppdrag 10 i regleringsbrev 2021.

Arbetsförmedlingen (2022) *Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd*, Slutrapport från socialfondsprojektet Jämställd etablering, Arbetsförmedlingen analys 2022:10, dnr: Af-2021/0080 5267.

Arbetsförmedlingen (2022), Slutrapport ESF-projektet *Trygg rekrytering*, dnr: Af-2019/00234.

Arbetsförmedlingen (2023), *Effekter av subventionerade anställningar på lärande och integration - lärdomar från en randomiserad försöksverksamhet*, Arbetsförmedlingen analys 2023:6, dnr: Af- 2022/0085 6784.

Arbetsförmedlingen (2023) *Myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden: Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Länsstyrelsen Västernorrland, Migrationsverket, Socialstyrelsen*, dnr: Af-2022/0046 3693.

Arbetsförmedlingen (2024), *En effektutvärdering av extratjänsterna*, Arbetsförmedlingen analys 2024:5, dnr: Af-2022/0055 0116.

Arbetsförmedlingen (2024), *Kartläggning av kompletterande bedömning Del 1 i Arbetsförmedlingens utvärdering av det nya arbetssättet*, Arbetsförmedlingen analys 2024:3, s.39, dnr Af-2023/0059 6504.

Arbetsförmedlingens budgetunderlaget 2026–2028.

Arbetsförmedlingens årsredovisningen 2024.

Arbetsförmedlingen (2025), Intern enkät till chefer inom verksamhetsområde Lokal arbetsmarknad, Frågor om jämställdhetsintegrering, genomförd maj 20205, dnr: Af-2025/0087 6165.

Delegationen för unga och nyanlända till arbete, *På egna ben Utvecklad samverkan för individers etablering på arbetsmarknaden*, SOU 2023:7.

Forslund A. (2018), *Subventionerade anställningar – Avvägningar och empirisk evidens*, IFAU rapport 2018:14.

Förordning (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

Försäkringskassan (2017), *Effektutvärdering av insatser för unga med aktivitetsersättning*, Socialförsäkringsrapport 2017:5.

Hartvig Egebark, J., Rödin, M., Ornstein, P. (2023), *Matchningsinsatser för arbetssökande med svag ställning på arbetsmarknaden – lärdomar från tre randomiserade försöksverksamheter*, Ekonomisk Debatt, vol. 5.

Jämställdhetsmyndigheten och Myndigheten för delaktighet (2019), *Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning Kartläggning av utmaningar för att nå det andra jämställdhetspolitiska delmålet*, Rapport 2019:5. Redovisning av uppdrag (A2022/00809).

Liljeberg, L. och Lundin, M. (2025), *Introduktion till jobb – Kartläggning av subventionerade anställningar och effekter av introduktionsjobben*, IFAU rapport 2025:22.

Riksrevisionen (2025) *Arbetsförmedlingens stöd till personer med funktionsnedsättning*, RiR 2025:20.

Statistiska centralbyrån (2024) *Små kliv för jämställdheten – På tal om kvinnor och män fyller 40 år*.

Socialstyrelsen (2019) *Insatser och stöd till personer med funktionsnedsättning, Lägesrapport 2019*.

Socialstyrelsen (2020) *Insatser och stöd till personer med funktionsnedsättning, Lägesrapport 2020*.

Socialstyrelsen (2025) *Försörjningshinder och ändamål med ekonomiskt bistånd år 2024*.

Digitala källor

SCB, "Vanligaste yrkena för kvinnor 2023" [Yrken i Sverige](#) (Hämtad 2025-07-08).

SCB (BAS) Byggbranschen [Jobb i byggbranschen drabbas av nedgång i ekonomin](#) (Hämtad 2025-07-18).

SCB [Anställda \(yrkesregistret\) 16-64 år, antal efter Yrke \(SSYK 2012\), kön och år. PxWeb](#). (Hämtad 2025-07-08)

Appendix 1. Könsfördelningen inom branscher

Tabell 1: Kraftigt mansdominerade branscher (Könsfördelning max 20 procent kvinnor, minst 80 procent män)

Subventionerade anställningar för personer med funktionsnedsättning, aggregerat antal nya beslut under 2015–19 och 2020–24.

Bransch	2015–19					2020–24				
	Summa	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Summa	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Byggverksamhet	11481	1027	10454	9%	91%	7623	802	6821	11%	89%
Transport och magasinering	4079	658	3421	16%	84%	2712	462	2250	17%	83%
Fastighetsverksamhet	3402	696	2706	20%	80%					
Vattenförsörjning; avloppsrening, avfalls- hantering och sanering	843	139	704	16%	84%	650	128	522	20%	80%
Utvinning av mineral	68	7	61	10%	90%	30	3	27	10%	90%
Total	19873	2527	17346	13%	87%	11015	1395	9620	13%	87%
Årssnitt	3975	505	3469			2203	279	1924		

Tabell 2: Kraftigt mansdominerade branscher (könsfördelning max 20 procent kvinnor och minst 80 procent män).

Anställningsstöd, aggregerat antal nya beslut under 2015–19 och 2020–24.

Bransch	2015–19					2020–24				
	Summa	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Summa	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Tillverkning	4140	766	3374	19%	81%					
Jordbruk, skogsbruk och fiske	3326	575	2751	17%	83%					
Byggverksamhet	3323	389	2934	12%	88%	1343	187	1156	14%	86%
Transport och magasinering	1586	286	1300	18%	82%					
Fastighetsverksamhet	1263	242	1021	19%	81%					
Vattenförsörjning; avloppsrening, avfalls- hantering och sanering	309	55	254	18%	82%	128	25	103	20%	80%
Försörjning av el, gas, värme och kyla	81	14	67	17%	83%					
Utvinning av mineral	9	1	8	11%	89%					
Total	14037	2328	11709	17%	83%	1471	212	1259	14%	86%
Årssnitt	2807	466	2342			294	42	252		

Tabell 3: Kraftigt mansdominerade branscher (könsfördelning max 20 procent kvinnor och minst 80 procent män).

Nystartsjobb, aggregerat antal nya beslut under 2015–19 och 2020–24.

Bransch	2015–19					2020–24				
	Summa	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Summa	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Tillverkning	15911	2667	13244	17%	83%					
Byggverksamhet	13564	1196	12368	9%	91%	8019	977	7042	12%	88%
Transport och magasinering	12293	1 397	10896	11%	89%	7965	1413	6552	18%	82%
Vattenförsörjning; avloppsrening, avfalls- hantering och sanering	670	111	559	17%	83%	429	55	374	13%	87%
Försörjning av el, gas, värme och kyla	263	47	216	18%	82%	110	19	91	17%	83%
Utvinning av mineral	67	6	61	9%	91%	16	1	15	6%	94%
Total	42768	5424	37344	13%	87%	16539	2465	14074	15%	85%
Årssnitt	8554	1085	7469			3308	493	2815		

Tabell 4: Mansdominerade branscher (könsfördelning 21–39 procent kvinnor och 61–79 procent män).**Subventionerade anställningar för personer med funktionsnedsättning**, aggregerat antal nya beslut under 2015–19 och 2020–24.

Bransch	2015–19					2020–24				
	Summa	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Summa	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar	24070	9095	14975	38%	62%	20246	7778	12468	38%	62%
Uthyrning, fastighets-service, resetjänster och andra stödtjänster	20556	7197	13359	35%	65%	15060	5067	9993	34%	66%
Tillverkning	11228	2627	8601	23%	77%	8108	1943	6165	24%	76%
Kultur, nöje och fritid	9360	3544	5816	38%	62%	6804	2495	4309	37%	63%
Fastighetsverksamhet						2645	586	2059	22%	78%
Informations- och kommunikationsverksamhet	1868	590	1278	32%	68%	1430	449	981	31%	69%
Uppgift saknas						1090	381	709	35%	65%
Försörjning av el, gas, värme och kyla	158	39	119	25%	75%	102	32	70	31%	69%
Total	67240	23092	44148	34%	66%	55485	18731	36754	34%	66%
Årssnitt	13448	4618,4	8829,6			11097	3746,2	7350,8		

Tabell 5: Mansdominerade branscher (könsfördelning 21–39 procent kvinnor och 61–79 procent män)**Anställningsstöd**, aggregerat antal nya beslut under 2015–19 och 2020–24.

Bransch	2015–19					2020–24				
	Summa	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Summa	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Hotell- och restaurangverksamhet	14141	3775	10366	27%	73%	0				
Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar	10154	2445	7709	24%	76%	3124	818	2306	26%	74%
Kultur, nöje och fritid	3310	921	2389	28%	72%	855	257	598	30%	70%
Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	1679	558	1121	33%	67%	0				
Informations- och kommunikationsverksamhet	789	212	577	27%	73%	148	58	90	39%	61%
Finans- och försäkringsverksamhet	154	51	103	33%	67%	46	15	31	33%	67%
Tillverkning	0					1243	374	869	30%	70%
Jordbruk, skogsbruk och fiske	0					1384	438	946	32%	68%
Transport och magasinering	0					418	117	301	28%	72%
Fastighetsverksamhet	0					555	218	337	39%	61%
Försörjning av el, gas, värme och kyla	0					21	8	13	38%	62%
Total	30227	7962	22265	26%	74%	7794	2303	5491	30%	70%
Årssnitt	6045	1592	4453			1559	461	1098		

Tabell 6: Mansdominerade branscher (könsfördelning 21–39 procent kvinnor och 61–79 procent män).
Nystartsjobb, aggregerat antal nya beslut under 2015–19 och 2020–24.

Bransch	2015–19					2020–24				
	Summa	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Summa	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Hotell- och restaurangverksamhet	38329	10737	27592	28%	72%	26268	8871	17397	34%	66%
Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar	27853	7348	20505	26%	74%	18713	5011	13702	27%	73%
Kultur, nöje och fritid	4025	1236	2789	31%	69%	2013	567	1446	28%	72%
Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	5907	2254	3653	38%	62%	0	0	0		
Informations- och kommunikationsverksamhet	2985	851	2134	29%	71%	1135	424	711	37%	63%
Finans- och försäkringsverksamhet	0	0	0			310	121	189	39%	61%
Tillverkning	0	0	0			6996	1546	5450	22%	78%
Jordbruk, skogsbruk och fiske	3060	638	2422	21%	79%	1745	394	1351	23%	77%
Fastighetsverksamhet	3 508	793	2 715	23%	77%	2349	768	1581	33%	67%
Uthyrning, fastighetservice, resetjänster och andra stödtjänster	30 162	8 892	21 270	29%	71%	22155	7436	14719	34%	66%
Uppgift saknas	1144	394	750	34%	66%	7 926	2393	5533	30%	70%
Total	116973	33143	83830	28%	72%	55416	16267	39149	29%	71%
Årssnitt	23395	6629	16766			11083	3253	7830		

Bilaga 7: Jämställda branscher (könsfördelning 40–60 procent kvinnor och 40–60 procent män).
Subventionerade anställningar för personer med funktionsnedsättning, aggregerat antal nya beslut under 2015–19 och 2020–24.

Bransch	2015–19					2020–24				
	Summa	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Summa	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Offentlig förvaltning och försvar; obligatorisk socialförsäkring	13674	6119	7555	45%	55%	9528	4240	5288	45%	55%
Hotell- och restaurangverksamhet	11679	5266	6413	45%	55%	8887	3896	4991	44%	56%
Vård och omsorg; sociala tjänster	11097	6589	4508	59%	41%	9263	5519	3744	60%	40%
Annan serviceverksamhet	9694	5190	4504	54%	46%	5956	3456	2500	58%	42%
Utbildning	9649	5610	4039	58%	42%	6966	4034	2932	58%	42%
Jordbruk, skogsbruk och fiske	4910	2024	2886	41%	59%	4153	1802	2351	43%	57%
Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	3380	1612	1768	48%	52%	2881	1295	1586	45%	55%
Uppgift saknas	1119	464	655	41%	59%					
Finans- och försäkringsverksamhet	271	130	141	48%	52%	137	58	79	42%	58%
Total	65473	33004	32469	50%	50%	47771	24300	23471	51%	49%
Årssnitt	13095	6601	6494			9554	4860	4694		

Tabell 8: Jämställda branscher (könsfördelning 40–60 procent kvinnor och 40–60 procent män.)
Anställningsstöd, aggregerat antal nya beslut under 2015–19 och 2020–24.

Bransch	2015–19					2020–24				
	Summa	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Summa	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Offentlig förvaltning och försvar; obligatorisk socialförsäkring	21223	10452	10771	49%	51%	13332	7642	5690	57%	43%
Utbildning	10735	6101	4634	57%	43%					
Vård och omsorg; sociala tjänster	9785	5371	4414	55%	45%					
Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster	6635	2695	3940	41%	59%	2309	1182	1127	51%	49%
Annan serviceverksamhet	5431	2163	3268	40%	60%	1405	687	718	49%	51%
Uppgift saknas	792	355	437	45%	55%	981	497	484	51%	49%
Förvärvsarbete i hushåll; hushållens produktion av diverse varor och tjänster för eget bruk	38	19	19	50%	50%	10	5	5	50%	50%
Hotell- och restaurangverksamhet						3920	1563	2357	40%	60%
Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik						538	259	279	48%	52%
Total	54639	27156	27483	50%	50%	22495	11835	10660	53%	47%
Årssnitt	10928	5431	5497			4499	2367	2132		

Tabell 9: Jämställda branscher (könsfördelning 40–60 procent kvinnor och 40–60 procent män.)
Nystartsjobb, aggregerat antal nya beslut under 2015–19 och 2020–24.

Bransch	2015–19					2020–24				
	Summa	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Summa	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Offentlig förvaltning och försvar; obligatorisk socialförsäkring	15548	7064	8484	45%	55%	8573	4679	3894	55%	45%
Utbildning	12292	6809	5483	55%	45%					
Vård och omsorg; sociala tjänster	14436	7675	6761	53%	47%					
Finans- och försäkringsverksamhet	557	233	324	42%	58%					
Annan serviceverksamhet	8509	3524	4985	41%	59%	5208	2328	2880	45%	55%
Förvärvsarbete i hushåll; hushållens produktion av diverse varor och tjänster för eget bruk	271	128	143	47%	53%	133	62	71	47%	53%
Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik						3334	1434	1900	43%	57%
Total	51613	25433	26180	49%	51%	17248	8503	8745	49%	51%
Årssnitt	10323	5087	5236			3450	1701	1749		

Tabell 10: Kvinnodominerade branscher (könsfördelning 61–79 procent kvinnor och 21–39 procent män).

Anställningsstöd, aggregerat antal nya beslut under 2020–24.

Bransch	2020–24				
	Summa	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Utbildning	7514	5084	2430	68%	32%
Vård och omsorg; sociala tjänster	6660	4281	2379	64%	36%
Total	14174	9365	4809	66%	34%
Årssnitt	2835	1873	962		

Tabell 11: Kvinnodominerade branscher (könsfördelning 61–79 procent kvinnor och 21–39 procent män).

Nystartsjobb, aggregerat antal nya beslut under 2020–24.

Bransch	2020–24				
	Summa	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Utbildning	6 900	4413	2487	64%	36%
Vård och omsorg; sociala tjänster	9311	5966	3345	64%	36%
Total	16 211	10379	5832	64%	36%
Årssnitt	3242	2076	1166		

Tabell 12: Sammanställning av subventionerade anställningar (sammanlagt antal för subventionerade anställningar för personer med funktionsnedsättning, anställningsstöd och nystartsjobb) och rekryteringsmönster, 2015–19 och 2020–24.

År	Antal		Könsfördelning			
	2015–19	2020–24	2015–19		2020–25	
	Total	Total	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Kraftigt mansdominerade rekryteringar	76678	29025	13%	87%	14%	86%
Mansdominerade rekrytering	214440	118695	30%	70%	31%	69%
Jämförbara rekryteringar	171725	87514	50%	50%	51%	49%
Kvinnodominerade rekryteringar	0	30385	0%	0%	65%	35%