

Bilaga 2

Arbetsmarknadsutbildningar – Återrapport
av arbetet med jämställdhetsintegrering
2022–2025

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

Innehåll

1	Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål för arbetsmarknadsutbildningar	4
2	Förstärkt styrning och uppföljning i hela organisationen av jämställdhetsmålen för arbetsmarknadsutbildning	5
3	Ökad anpassning av utbud, utformning och marknadsföring av arbetsmarknadsutbildningar utifrån ett jämställdhetsperspektiv	6
4	Förbättra Arbetsförmedlingens urvals- och anvisningsmetoder för att motverka könsdiskriminering	7
5	Jämställdhetsresultat i arbetsmarknadsutbildningar 2022–25	9
6	Fördjupad analys	9
7	Slutsatser och framtida åtgärder	14
8	Referenser	16

1 Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål för arbetsmarknadsutbildningar

Ett av Arbetsförmedlingens uppdrag är att förbättra matchningen och stödja kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden, bland annat genom arbetsmarknadsutbildningar. I Arbetsförmedlingens jämställdhetsanalys i återrapport *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022–2025*, konstaterades att kvinnor länge varit underrepresenterade i arbetsmarknadsutbildning.¹ För att öka kvinnors deltagande i arbetsmarknadsutbildningar är det nödvändigt med ett jämställdhetsperspektiv vid såväl arbetsmarknadspolitiska bedömningar och urval av deltagare som vid upphandlingar och uppföljning av leverantörer.

I enlighet med Arbetsförmedlingens inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering inom arbetsmarknadsutbildningar gäller:

- Att kvinnors andelar av nya beslut om arbetsmarknadsutbildningar ska öka väsentlig.
- Att resultatet efter avslutad insats ska vara likvärdigt för inrikes och utrikes födda kvinnor och män.

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

- 1 Förstärkt styrning och uppföljning i hela organisationen av jämställdhetsmålen för arbetsmarknadsutbildningar.
- 2 Ökad anpassning av utbud, utformning och marknadsföring av arbetsmarknadsutbildningar utifrån ett jämställdhetsperspektiv.
- 3 Förbättra Arbetsförmedlingens anvisnings- och urvalsmetoder för att motverka könsdiskriminering.

I avsnitt 2–4 beskrivs hur Arbetsförmedlingen arbetat med ovan utvecklingsområden. I avsnitt 5 presenteras resultatutvecklingen av jämställdhetsmålen för arbetsmarknadsutbildningar. 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 deltagandet i arbetsmarknadsutbildningar. Analysen tar även hänsyn till att Arbetsförmedlingen haft ett jämställdhetsmål för arbetsmarknadsutbildningar under den senare femårsperioden. Slutsatser samt framtida åtgärder återfinns i avsnitt 7.

¹ Arbetsförmedlingen (2021), *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022–2025*, s. 26–27.

2 Förstärkt styrning och uppföljning i hela organisationen av jämställdhetsmålen för arbetsmarknadsutbildning

Förstärkt styrning omfattar både den interna styrningen av jämställdhetsarbetet på Arbetsförmedlingen samt styrningen av upphandlade leverantörers arbete för ökad jämställdhet inom Arbetsförmedlingens verksamhet.

Sedan 2020 har Arbetsförmedlingens verksamhetsplan innehållit jämställdhetsmål för arbetsmarknadsutbildningar. Ett utvecklingsarbete har gjorts för att säkerställa en intern fungerande styrkedja och att målen för jämställdhetsarbetet ska vara enhetliga på samtliga nivåer i myndighetens verksamhetsplaner.

En uppföljning har gjorts i form av en enkätundersökning bland verksamhetschefer. Svaranden uppger i hög grad att de har kännedom om jämställdhetsmålet för arbetsmarknadsutbildningar samt vilka åtgärder som behövs för att nå målen. Dock uppger samtidigt tre fjärdedelar att de har bristande förutsättningar att arbeta utifrån målsättningen.² Detta kan sättas i relation till den negativa resultatutvecklingen av jämställdhetsmålet för arbetsmarknadsutbildningar under perioden 2022–24, se vidare i avsnitt 5. För utförligare redovisning av enkäten se huvudrapporten, avsnitt 3.3.

Arbetsförmedlingens styrning av leverantörer sker genom de krav som formuleras i avtal. Arbetsförmedlingen har sedan oktober 2023 en enhetlig och utförligare kravställning avseende jämställdhet både i förfrågningsunderlagen vid upphandlingar och i nya avtal om arbetsmarknadsutbildningar.

Leverantören ska bland annat säkerställa att deltagande kvinnor och män ges likvärdiga förutsättningar att delta i alla moment i utbildningen och ha riktlinjer och rutiner för att motverka kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier bland deltagare. Leverantörer ska även ha kompetens att utbilda i frågor om jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet samt genomgått Arbetsförmedlingens webbutbildning "Ökad upptäckt av våld"³. Vid fysiska kontrollbesök efterfrågas hur leverantörerna lever upp till dessa krav. Svaren Arbetsförmedlingen får kan innebära fortsatt dialog kring dessa frågor. Utmaning för Arbetsförmedlingen är att det saknas sanktionsmöjligheter om leverantör inte lever upp till kraven.

Förutom vid avtalsuppföljningar och dialog med leverantörer får Arbetsförmedlingen in underlag via deltagarundersökningar. Det finns en fråga som adresserar om deltagare upplever att kvinnor och män getts lika förutsättningar att genomföra

² Arbetsförmedlingen (2025), "Enkät Chefer inom VOLA, Frågor om jämställdhetsintegrering", genomförd maj 2025.

³ Detta är en del av arbetet inom det myndighetsgemensamma uppdraget "Förbättrad upptäckt av våld i nära relationer", för vidare läsning se uppdragets huvudrapport, avsnitt 1.1 Övriga jämställdhetsuppdrag.

arbetsmarknadsutbildningen. Under flera år har svaren genomgående varit positiva i hög grad och kvinnors något mer än mäns.⁴

3 Ökad anpassning av utbud, utformning och marknadsföring av arbetsmarknadsutbildningar utifrån ett jämställdhetsperspektiv

Arbetsförmedlingen har verkat för att bredda utbudet av arbetsmarknadsutbildningar, utveckla utformningen av innehållet i dessa samt marknadsföringen, i syfte att nå Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål för arbetsmarknadsutbildningar. Utbudet av arbetsmarknadsutbildningar utgår huvudsakligen från bristyrken på lokal eller regional nivå. Det styrs även av att det avser bristyrken där kraven på utbildningsnivå i huvudsak motsvarar gymnasienivå och där motsvarande utbildningar inte finns i tillräcklig omfattning inom yrkesvux, som exempelvis transport och hantverksyrken. Den stora merparten av arbetsmarknadsutbildningar finns därav inom mansdominerade områden. De bristyrken som finns inom vård- och omsorg återfinns i hög grad inom yrkesvux och i mindre grad som arbetsmarknadsutbildning, då Arbetsförmedlingens strategi hittills har varit att inte konkurrera med utbildningar i det reguljära systemet.⁵

Trots strävan att bredda utbudet av arbetsmarknadsutbildningar har det i stort sett varit oförändrat under de senaste åren. Avtalen uppgår under perioden 2022–25 årligen till drygt 36 olika arbetsmarknadsutbildningar som totaltomfattar 49 yrkesinriktningar. Av dessa yrkesinriktningar utgör 38 mansdominerade yrken⁶, sex kvinnodominerade yrken⁷ samt fem jämställda yrken⁸. Inom de mansdominerade yrkesinriktningarna finns det dessutom betydligt färre deltagande kvinnor än vad det finns deltagande män inom de kvinnodominerade yrkesinriktningarna.

⁴ Arbetsförmedlingens interna kundundersökningar för arbetsmarknadsutbildningar, åren 2022–2025.

⁵ Liljeberg, L., Roman, S. och Söderström, M., (2025) *Gymnasial utbildning för arbetslösa 2000–2021*, IFAU rapport 2025:2.

⁶ SCB:s definition av mansdominerade yrken är att de utgörs av minst 61 procent män. Byggnads- och ventilationsplåtslagare, takmontörer, kyl- och värmepumpstekniker m.fl., träarbetare/snickare m.fl., VVS-montörer m.fl., installations- och serviceelektriker, distributionselektriker, motorfordonsmekaniker, anläggningsarbetare, brunnsbörare m.fl., övriga byggnads- och anläggningsarbetare, svetsare och gasskärare, anläggningsmaskinförare m.fl., grovarbetare inom bygg och anläggning, industrielektriker, taxiförare m.fl., lastbilsförare m.fl., nätverks- och systemtekniker m.fl., målare, buss- och spårvagnsförare, drifttekniker inom IT, operatörer inom sågverk, hyvleri och plywood m.m., slaktare och styckare m.fl., maskinsnickare och maskinoperatörer inom träindustri, maskinoperatörer inom ytbehandling trä, fastighetsskötare, maskinställare och maskinoperatörer metallarbete, truckförare, IT-säkerhetsspecialister, övriga maskin- och processoperatörer vid stål- och metallverk, montörer av metall- gummi- och plastprodukter, montörer av träprodukter, supporttekniker inom IT, lager- och terminalpersonal, maskinoperatörer inom plastindustri, trädgårdsanläggare m.fl., montörer av elektrisk och elektronisk utrustning samt systemadministratörer.

⁷ SCB:s definition av kvinnodominerade yrken är att minst 61 procent utgörs av kvinnor. Städare, vårdare/boendestödare, övrig vård- och omsorgspersonal, vårdbiträden, personliga assistenter samt hovmästare och servitörer.

⁸ SCB:s definition av jämställda yrken är att det finns mellan 40 och 60 procent av båda könen. Restaurang- och köksbiträden m.fl., bagare och konditorer, bartender och kockar och kallskänkor samt trädgårdsodlare.

Inom de flesta arbetsmarknadsutbildningar, inklusive de kvinnodominerade yrkena, finns ofta outnyttjad utbildningskapacitet inom ramen för befintliga avtal. Det innebär att det finns möjlighet att anvisa fler kvinnor (och män) till arbetsmarknadsutbildningar utan att nya upphandlingar behöver komma till stånd.

I Arbetsförmedlingens *Plan för arbetet med att öka antalet deltagare i arbetsmarknadsutbildning* beskrivs behovet av att fortsätta beakta på vilket sätt upphandling av arbetsmarknadsutbildning kan bidra till ett mera jämställt nyttjande.⁹

Vid ett flertal tillfällen har kampanjer genomförts i Arbetsförmedlingens egna digitala kanaler och sociala medier med ett särskilt fokus på att väcka intresse bland kvinnor för mansdominerade branscher. Erfarenheten visar att kvinnors intresse ökar när det finns ett genomtänkt bildmanér och minst 2/3 av bilderna visar kvinnor i stället för män i mansdominerande branscher. Mäns intresse däremot är opåverkat av om annonser och reportage lyfter fram kvinnor eller män.

Då största delen av arbetsmarknadsutbildningar finns inom mansdominerade yrkesinriktningar ställs också avtalskrav på att leverantörernas egna informationsmaterial ska främja mångfald och jämställdhet bland deltagare.

Därutöver har Arbetsförmedlingen i avtal som ingåtts under de senaste åren ställt nya krav på leverantörerna vad gäller utformning och innehåll i arbetsmarknadsutbildningar. I samtliga arbetsmarknadsutbildningen ska exempelvis en utbildningsdag i ämnet jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet ingå, i syfte att stärka deltagarnas kunskaper inom området. Det ingår även att utbildningsanordnaren ska ta reda på branschens egna jämställdhetssatsningar och göra det till en del av utbildningens innehåll.

4 Förbättra Arbetsförmedlingens urvals- och anvisningsmetoder för att motverka könsdiskriminering

För att utveckla kvinnors och mäns lika möjlighet till arbetsmarknadsutbildning har myndigheten sett behov av att stärka förmågan att bedöma kandidater på ett likvärdigt sätt. Utvecklingen sker genom ökad kvalitet i bedömning av stödbehov och insatser liksom dokumentation i handlingsplan. Under 2025 planerar Arbetsförmedlingen att genomföra interna kompetensutvecklingsinsatser kring arbetsmarknadsutbildning. Utvecklade bedömningar och kompetenshöjande insatser på området förväntas bidra till mera jämlik anvisning till insats.

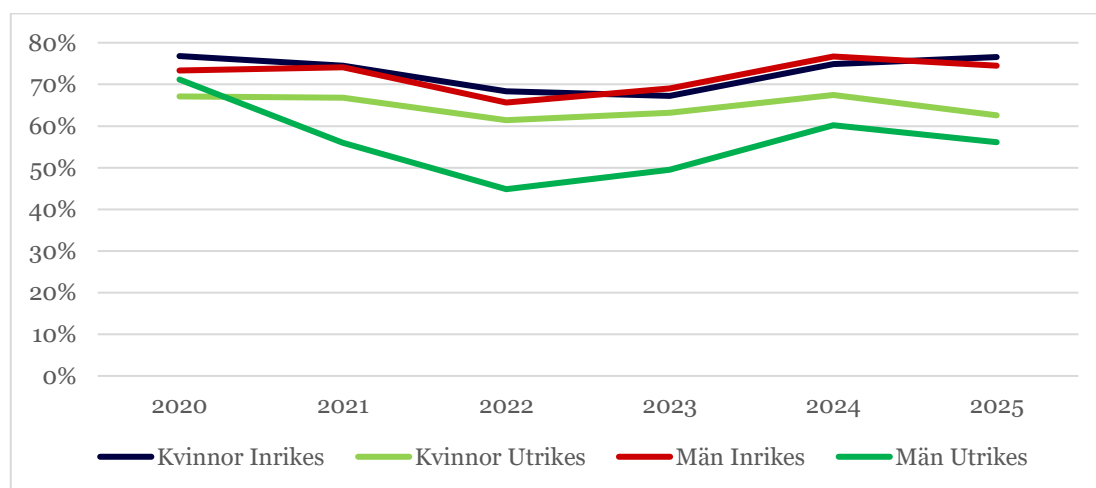
⁹ Arbetsförmedlingen (2025), *Plan för arbetet med att öka antalet deltagare i arbetsmarknadsutbildningar – Återrapport Regleringsbrev 2025*.

Enligt *Plan för arbetet med att öka antalet deltagare i arbetsmarknadsutbildning* ska exempelvis insatser som test och kartläggning samt yrkessvenska utökas för att främja utrikes födda kvinnors möjligheter att delta i arbetsmarknadsutbildningar.

Test och kartläggning är en förberedande utbildningstjänst som Arbetsförmedlingen, tillsammans med utbildningsleverantören, nyttjar i hög grad för att bedöma om en specifik arbetsmarknadsutbildning är ändamålsenlig för den arbetssökande utifrån dennes intresse, förkunskaper, handlag och anställningsbarhet inom yrket/branschen. Betydligt fler arbetssökande män än kvinnor, 73 procent respektive 27 procent, anvisas till test och kartläggning under 2024, vilket kan avspegla kvinnors och mäns intresse för det utbud av arbetsmarknadsutbildningar som finns.¹⁰

En uppföljning av vilka som övergick till en arbetsmarknadsutbildning efter test och kartläggning visar däremot att detta är vanligare bland kvinnor än män, i synnerhet bland utrikes födda, se diagram 1 nedan. Det skulle kunna tolkas som att de kvinnor som valts ut är mer studiemotiverade från början samt införstådda med att de eventuellt behöver delta i yrkessvenska för att kunna tillgodogöra sig en arbetsmarknadsutbildning. Det kan också vara så att test och kartläggning har gett kvinnor inblick i vad utbildningen innebär och vad de har att vinna på det. Värt att notera är att kvinnors resultat från test och kartläggning gäller för alla branscher, utom IT.

Diagram 1: Andel övergångar från test- och kartläggning till arbetsmarknadsutbildning per kön, härkomst och år.



Källa: Arbetsförmedlingens datalager

Yrkessvenska är en upphandlad tjänst som syftar till att stärka arbetssökandes språkkunskaper i svenska utifrån ett specifikt yrkesområde, bland annat för att få bättre förutsättningar att delta i en arbetsmarknadsutbildning. Oftast identifieras behovet av yrkessvenska under test- och kartläggning. Könsfördelningen bland

¹⁰ Arbetsförmedlingens datalager.

deltagare i yrkessvenska för perioden 2022–25 var relativt konstant 54 procent kvinnor och 46 procent män. Detta innebär att kvinnor tar del av yrkessvenska i betydligt större utsträckning än män om man jämför med kvinnors andelar bland deltagare i arbetsmarknadsutbildningar. En bakomliggande förklaring kan vara att språkraven inom exempelvis vård, omsorg och pedagogik är högre än inom utbildningar inom mansdominerade yrken. I Arbetsförmedlingens *Plan för arbetet med att öka antalet deltagare i arbetsmarknadsutbildning* redovisas åtgärder som innebär tydligare krav på utbildningsleverantörer av att integrera språkstöd inom arbetsmarknadsutbildningar. Det är en utveckling som kan bidra till att öka utbildningarnas tillgänglighet ytterligare, inte minst för utrikes födda kvinnor.

5 Jämställdhetsresultat i arbetsmarknadsutbildningar 2022–25

De långsiktiga målen för arbetet med jämställdhetsintegrering 2022–25 inom arbetsmarknadsutbildningar var dels att kvinnor andelar av nya beslut om arbetsmarknadsutbildningar skulle öka väsentlig och att resultatet efter avslutad insats skulle vara likvärdigt för inrikes och utrikes födda kvinnor och män.

Under perioden har Arbetsförmedlingen haft ett tydligt kvantitativt jämställdhetsmål i myndighetens verksamhetsplan för respektive 2022, 2023 och 2024: ”Kvinnors andelar av nya beslut om arbetsmarknadsutbildningar ska minst uppgå till 35 procent”. Då resultaten varit under myndighetens förväntan samtliga år är jämställdhetsmålet sänkt till minst 32 procent i verksamhetsplanen för 2025. Resultatet för 2025 var 31 procent kvinnor i nya beslut om arbetsmarknadsutbildningar och avviker därmed inte markant från målnivån.¹¹

Sammanfattningsvis, oberoende myndighetens jämställdhetsmål för arbetsmarknadsutbildningar har utfallet för kvinnors andelar om nya beslut inte förbättrats under perioden trots genomförda åtgärder från Arbetsförmedlingen.

6 Fördjupad analys

För en ökad förståelse av faktorer som har stor påverkan på Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål för arbetsmarknadsutbildningar finns en fördjupad resultatanalys som inkluderar ett branshperspektiv, då den starkt könsuppdelade arbetsmarknaden även kan antas påverka deltagandet i arbetsmarknadsutbildningar. Analysen sträcker sig över 10 år, 2015–2024, vilket möjliggör en jämförelse mellan två 5-årsperioder, 2015–19 och 2020–24 och därmed att ta hänsyn till andra faktorer än den könsuppdelning som finns på arbetsmarknaden. Den senare femårsperioden sammanfaller med reformeringen av Arbetsförmedlingen, likväl som samhällets

¹¹ Arbetsförmedlingens datalager.

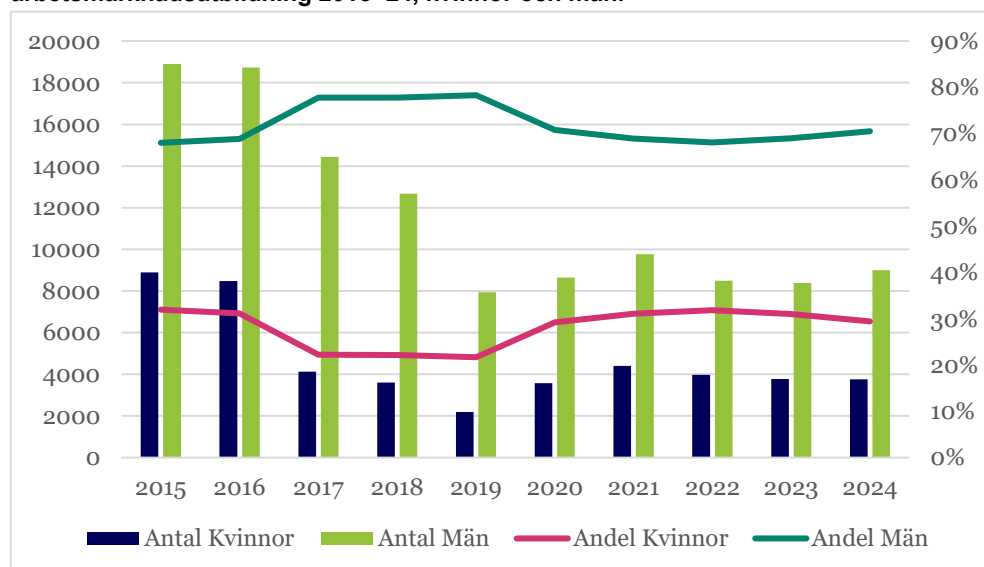
påverkan av pandemin och efterföljande konjunkturpåverkan. I närtid har arbetsmarknaden försvagats av lågkonjunktur bland annat på grund av krig i närområdet, ökade elpriser, inflation etc. Analysen tar även hänsyn till att Arbetsförmedlingen har haft egna jämställdhetsmål under den senare 5-årsperioden.

6.1 Könsfördelningen i nya beslut under 10 års tid

Under de senaste 10 åren har antalet nya beslut om arbetsmarknadsutbildning stadigt sjunkit för både kvinnor och män, med ett positivt trendbrott 2024 med ett något stigande antal för män, se staplarna i diagram 2 nedan. Ett flertal interna och externa faktorer som nämnts ovan kan ha påverkat den negativa utvecklingen av antal nya beslut.

Även om antalet deltagare i arbetsmarknadsutbildningar är betydligt färre under den senare 5-årsperioden än den tidigare 5-årsperioden så är könsmönstret bestående, det vill säga kvinnors andelar är kraftigt lägre än mäns, se linjerna i diagram 2 nedan. Kvinnors andelar av nya beslut varierar mellan 22 och 31 procent under åren 2015–24.

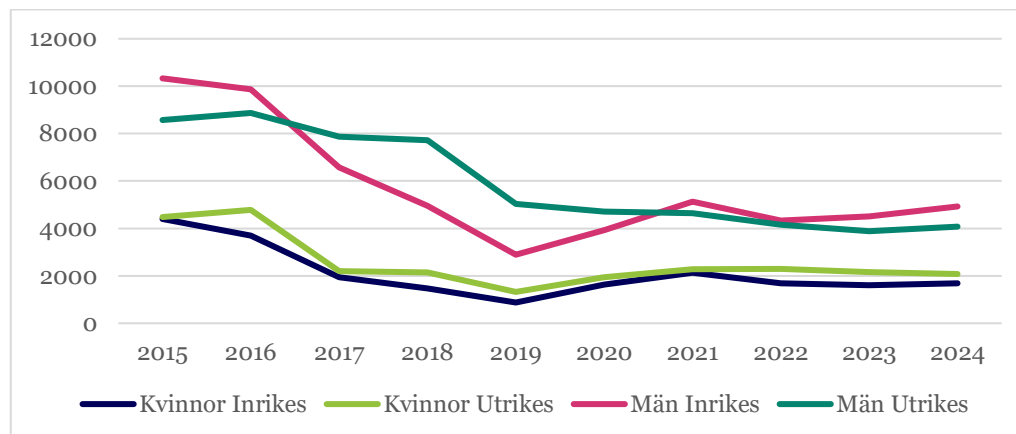
Diagram 2: Antal (vänster y-axel) och andel (%) (höger y-axel) nya beslut om arbetsmarknadsutbildning 2015–24, kvinnor och män.



Källa: Arbetsförmedlingens datalager

Könsmönstret är detsamma bland inrikes och utrikes födda, det vill säga andelen kvinnor som deltar är lägre än andelen män, se diagram 4 nedan.

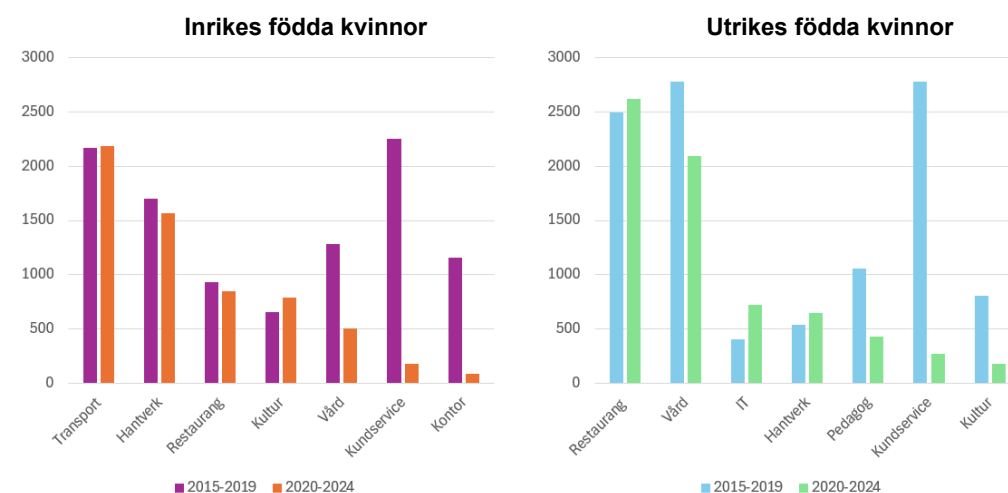
Diagram 4: Antal nya beslut arbetsmarknadsutbildningar, 2015–2024, inrikes och utrikes födda kvinnor och män.



Källa: Arbetsförmedlingens datalager.

En del av svårigheterna med att nå Arbetsförmedlingens mål om att väsentligt öka kvinnors deltagande i arbetsmarknadsutbildningar handlar om utbudet av arbetsmarknadsutbildningar, vilket redan har förts ett resonemang om i avsnitt 3 ovan. Arbetsförmedlingens utbud av arbetsmarknadsutbildningar är till stor del oförändrat sedan 10 år tillbaka och återfinns främst inom traditionella mansdominerade yrken. Vissa förändringar i utbudet finns dock. För både inrikes och utrikes födda kvinnor var utbildningar i kundservice mycket vanligt under perioden 2015–19, se diagram 5 nedan. Att kundservice inte längre är ett bristyrke har minskat utbudet av arbetsmarknadsutbildningar på ett sätt som påverkat arbetssökande kvinnor mer än män som helhet under 2020–24.

Diagram 5: Fem i topp arbetsmarknadsutbildningar för inrikes (vänster diagram) och utrikes (höger diagram) födda kvinnor under år 2015–19 respektive år 2020–24, antal nya beslut aggregerat för respektive period.



Källa: Arbetsförmedlingens databas

Bland arbetsmarknadsutbildningar som är mest vanligt förekommande för kvinnor finns det stora skillnader mellan inrikes och utrikes födda kvinnors deltagande. Bland de fem vanligaste arbetsmarknadsutbildningarna som inrikes födda kvinnor deltar i återfinns mansdominerade branscher som transport och hantverk, se vänster diagram 5 ovan. Till skillnad mot utrikes födda kvinnor som främst deltar i restaurang- samt vårdutbildningar, se höger diagram 5 ovan.

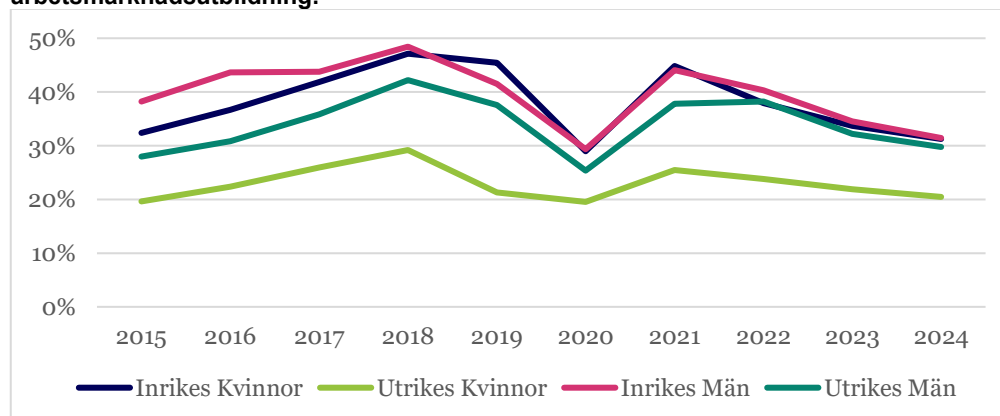
Sammanfattningsvis kan konstateras att mixen av arbetsmarknadsutbildningar utgör en bias till arbetssökande mäns fördel då mansdominerade yrkesinriktningar är överrepresenterade i utbudet av arbetsmarknadsutbildningar. Såvida arbetssökande kvinnor inte gör normbrytande yrkesval, eller Arbetsförmedlingen breddar utbudet, riskerar kvinnors andelar av nya beslut om arbetsmarknadsutbildningar kvarstå på samma nivåer. Samtidigt är det tydligt att under lång tid har inrikes födda kvinnor i högre grad än utrikes födda kvinnor redan gjort normbrytande yrkesval vid deltagande i arbetsmarknadsutbildningar.¹² Jämförelserna mellan de två 5-årsperioderna visar också att utbudet av arbetsmarknadsutbildningar har minskat inom kvinnodominerade yrken.

Dessa faktorer är delförklaringar till att könsfördelningen inom arbetsmarknadsutbildningar är mer eller mindre konstant över lång tid och inte påverkas nämnvärt av konjunkturen eller organisationsförändringar inom Arbetsförmedlingen. De kan däremot påverka volymerna av arbetsmarknadsutbildningar, men påverkan tycks då vara likvärdig för kvinnor och män.

6.2 Kvinnors och mäns resultat under 10 års tid

Sedan 2021 har resultatet efter avslutad arbetsmarknadsutbildning succesivt blivit sämre för både kvinnor och män, trots att det handlar om utbildning till bristyrken. Dock är samtliga mäns och inrikes födda kvinnors resultat genomgående väsentligt bättre än utrikes födda kvinnors, se diagram 7 nedan.

Diagram 7: Andel (%) i arbete (med/utan stöd eller nystartsjobb) 90 dagar efter avslutad arbetsmarknadsutbildning.



Källa: Arbetsförmedlingens datalager

¹² En faktor som eventuellt kan ha viss negativ påverkan på utrikes födda kvinnors möjlighet att göra normbrytande yrkesval är förkunskapskraven på B-körkort i transportutbildningar.

En delförklaring till skillnaden är att utrikes födda kvinnor i lägre grad än män får arbete med subventioner efter avslutad arbetsmarknadsutbildning.¹³ Detta är ett mönster som är bestående över tid. Till förklaringen hör också att kvinnor och män deltar i olika typer av arbetsmarknadsutbildningar.¹⁴ Oftast är resultaten högre för deltagare som befinner sig närmare arbetsmarknaden, då de har större möjlighet att hitta jobb på egen hand.

Till skillnad mot resultatuppföljningen 90 dagar efter avslutad insats mäter en effektutvärdering hur det har gått för kvinnor och män som deltagit i en arbetsmarknadsutbildning i jämförelse med hur det skulle ha gått om de inte hade deltagit. Det är därför inte självklart att effekten av deltagandet är högre för dem som befinner sig närmare arbetsmarknaden, trots höga resultat vid uppföljning efter avslutad insats. En nyligen publicerad effektutvärdering visar att effekten på sysselsättning och inkomst är positiva på ett års sikt efter en påbörjad arbetsmarknadsutbildning för de flesta inriktningar av arbetsmarknadsutbildning. För arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden är effekten ofta större än för dem som står närmre arbetsmarknaden för flera av arbetsmarknadsutbildningarna.¹⁵

De arbetsmarknadsutbildningar som hade god effekt på arbetssökandes jobbchanser och bidrog till kompetensförsörjningen återfanns inom både mans- och kvinnodominerande branscher. Arbetsmarknadsutbildningar inom transport, maskin¹⁶, IT/teknik och vård är mycket effektiva för både kvinnor och män som deltar.¹⁷ Inom transportutbildningar återfinns många inrikes födda kvinnor och inom vårdutbildningar många utrikes födda kvinnor bland deltagarna.

Arbetsmarknadsutbildningar inom kontor/ekonomi, handel, restaurang, kultur och media har svag eller mycket svag effektivitet. Dock är dessa inriktningar mer effektiva för kvinnor än för män, även om från låga nivåer. Inom restaurang återfinns en stor andel utrikes födda kvinnor.¹⁸

Sammantaget är det främst inom arbetsmarknadsutbildningar där det existerar en stor brist på utbildad arbetskraft som utbildning har stor effekt på sysselsättning efter avslutad utbildning. En ökad andel arbetssökande kvinnor som får del av arbetsmarknadsutbildningar inom dessa yrkesinriktningar skulle bidra till att nå Arbetsförmedlingens interna jämställdhetsmål och i förlängningen även bidra till regeringens mål om jämställda livsinkomster.

¹³ Arbetsförmedlingen (2022), *En effektiv och strategisk användning av arbetsmarknadsutbildningar – Återrapport regleringsbrev 2022*.

¹⁴ Effekten av arbetsmarknadsutbildning är generellt högre för grupper som i genomsnitt har en relativt lägre jobbchans än för grupper som i genomsnitt har en relativt högre jobbchans, se Arbetsförmedlingen (2023) *Effekter av tre arbetsmarknadspolitiska program 2010–2020*.

¹⁵ Arbetsförmedlingen (2025), *Arbetsmarknadsutbildningars kostnadseffektivitet och bidrag till kompetensförsörjningen*.

¹⁶ Kvinnor deltar i mycket liten utsträckning inom arbetsmarknadsutbildningar inom maskin så det har inte gått att utvärdera effekten där.

¹⁷ Arbetsförmedlingen (2025).

¹⁸ Ibid.

7 Slutsatser och framtida åtgärder

Under perioden 2022–2025 har det funnits ett jämställdhetsmål i myndighetens verksamhetsplan om att öka kvinnors deltagande i arbetsmarknadsutbildningar som varit välkända på alla nivåer inom myndigheten. För att nå målet har Arbetsförmedlingen fokuserat på användning av test- och kartläggning samt språkstöd i form av yrkessvenska, likväl som marknadsföring av arbetsmarknadsutbildningar riktad mot kvinnor. Myndighetens krav på leverantörer att anpassa och utforma utbildningar, både vad gäller innehåll och utbildningsmiljö, har skärpts. Syftet är att kvinnor och män ska ges lika förutsättningar att delta i utbildningen såväl som att förstå regelverket kring kvinnors och mäns lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

Myndigheten har under perioden för återrapportering inte sett möjlighet att bredda utbudet av arbetsmarknadsutbildning inom kvinnodominerade branscher, vilket sannolikt skulle haft stor effekt på kvinnors deltagande.

Uppföljningen pekar på att genomförda åtgärderna har varit otillräckliga för att nå Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål för arbetsmarknadsutbildningar. Tvärtom finns en svag tendens att kvinnors andelar av nya beslut har sjunkit de senaste åren. Sett över en 10-årsperiod är kvinnors andelar trögrörligt och det förklaras till stor del av vilka branscher som löser behov av kompetensförsörjning via arbetsmarknadsutbildningar. I förklaringen ligger även att det finns en tydlig uppdelning mellan vilka yrkesutbildningar som ges på Arbetsförmedlingen respektive inom kommunal yrkesvux, där exempelvis vård- och omsorgsutbildningar dominerar på yrkesvux. I kombination med att både kvinnor och män ofta gör könsbundna studie- och yrkesval leder det till att könsfördelningen i nya beslut om arbetsmarknadsutbildningar har varit relativt bestående under lång tid, trots ansträngningar att jämna ut den.

Arbetsförmedlingens effektutvärdering av arbetsmarknadsutbildningar pekar på att kvinnors chanser till arbete är störst efter genomförd arbetsmarknadsutbildning inom vård, men även inom transport och IT/teknik.

För jämställdhetsarbetet under 2026 finns redan en plan för ökad användning av arbetsmarknadsutbildningar som Arbetsförmedlingen har tagit fram i enlighet med uppdrag i regleringsbrevet 2025. I planen ingår bland annat att göra fördjupade analyser av utbudet av arbetsmarknadsutbildningar. En fråga som ska behandlas i analysen är om myndigheten kan erbjuda mer av de utbildningar där störst effekt för individen identifierats. Analysen ska även beakta ett genusperspektiv.¹⁹

En uppföljning av planen kommer att ske i samband med återrapport av ett uppdrag i regleringsbrevet 2026 med att utveckla arbetet för att fler arbetslösa ska påbörja utbildning. Redovisningen ska enligt uppdraget specifikt inkludera ökningen av medel för arbetsmarknadsutbildning inom vård.

¹⁹ Arbetsförmedlingen (2025), Avsnitt 3.6 Fördjupad analys av utbudet av arbetsmarknadsutbildningar i förhållande till behov.

Myndigheten kommer under kommande år även att analysera insatsen test och kartläggning och dess påverkan på kvinnors deltagande i arbetsmarknadsutbildning. Analysen kommer sedan att kunna ligga till grund i det fortsatta arbetet.

8 Referenser

Arbetsförmedlingen (2021), *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022–2025*, dnr: Af-2021/0051 7044.

Arbetsförmedlingen (2022), *En effektiv och strategisk användning av arbetsmarknadsutbildningar – Återrapport regleringsbrev 2022*, Af-2022/0074 3954.

Arbetsförmedlingen (2023), *Återrapport jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2023 - Verksamhetsstyrning samt service och bemötande*, dnr: Af-2023/0078 2265.

Arbetsförmedlingen (2023), *Effekter av tre arbetsmarknadspolitiska program 2010–2020: Arbetsmarknadsutbildning, arbetspraktik och stöd till start av näringsverksamhet*, Arbetsförmedlingen analys 2023:2, dnr: Af- 2023/0003 2435.

Arbetsförmedlingens regleringsbrev 2022.

Arbetsförmedlingens regleringsbrev 2025.

Arbetsförmedlingens årsredovisning 2024.

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

Arbetsförmedlingen (2025) *Plan för arbetet med att öka antalet deltagare i arbetsmarknadsutbildning – Återrapport Regleringsbrev 2025*, dnr: Af-2025/0014 5550.

Arbetsförmedlingen (2025), *Arbetsmarknadsutbildningars kostnadseffektivitet och bidrag till kompetensförsörjningen*, Arbetsförmedlingen analys 2025:2, dnr: Af-2023/0057 5594.

Liljeberg, L., Roman, S. och Söderström, M., (2025) *Gymnasial utbildning för arbetslösa 2000–2021*, IFAU rapport 2025:2.

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